



## RELAZIONE DEL CUG RER SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2022

### SOMMARIO

<b>Premessa</b> .....	<b>pag. 02</b>
<b>Prima parte: Analisi dei dati</b> .....	<b>pag. 03</b>
Sezione 1. Dati sul personale .....	pag. 03
Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro .....	pag. 12
Sezione 3. Parità/pari opportunità .....	pag. 18
Sezione 4. Benessere del personale .....	pag. 25
Sezione 5. Altre iniziative a favore del personale .....	pag. 31
Sezione 6. Performance .....	pag. 33
<b>Seconda parte: L’Azione del CugRer</b> .....	<b>pag. 83</b>
A. Operatività .....	pag. 38
B. Attività .....	pag. 41
<b>Considerazioni conclusive e proposte per il prossimo CugRer</b> .....	<b>pag. 53</b>

#### **Allegati:**

*Dati sul personale forniti dall'Amministrazione (prot. 16/02/2023.0147619.I)*

*Elaborati redatti dai gruppi di lavoro CugRer - programmazione delle attività 2022/2023*



## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche. Per la Regione Emilia-Romagna, tale adempimento è previsto anche dalla delibera di Giunta Regionale n. 203/2013 - “Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Emilia-Romagna e degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale”

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già programmate.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei:

- dati sul personale<sup>1</sup> forniti dalla Direzione Generale Risorse Europa, innovazione e istituzioni.
- dati raccolti dal CugRer da altre fonti, ad esempio la Intranet regionale (Orma), Assemblea Legislativa regionale.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nel periodo di riferimento.

***Poiché il mandato del CugRer è in scadenza nel mese di Aprile 2023, nella presente Relazione verranno descritte le azioni del Comitato per l’anno 2022 nonché quelle intraprese fino alla data di approvazione della Relazione stessa.***

La Relazione è stata approvata all’unanimità dal CugRer nella sua riunione del 30 Marzo 2023.

L’analisi dei dati nelle Sezioni: 1. Dati sul personale e 2. Conciliazione vita lavoro è stata effettuata con l’apporto specialistico di Angelina Mazzocchetti, Renato Agostini e Stefano Venuti della Direzione generale Risorse Europa Innovazione e Istituzioni.

---

<sup>1</sup> Le relative tabelle, richiamate nel testo, sono unite alla nota Prot. 16/02/2023.0147619 ad oggetto:” Riscontro a nota Prot. 21/12/2022.1247611.U - Richiesta compilazione format di cui Direttiva Presidenza Consiglio Ministri nr 2/2019 – annualità 2022”, allegata alla presente Relazione.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

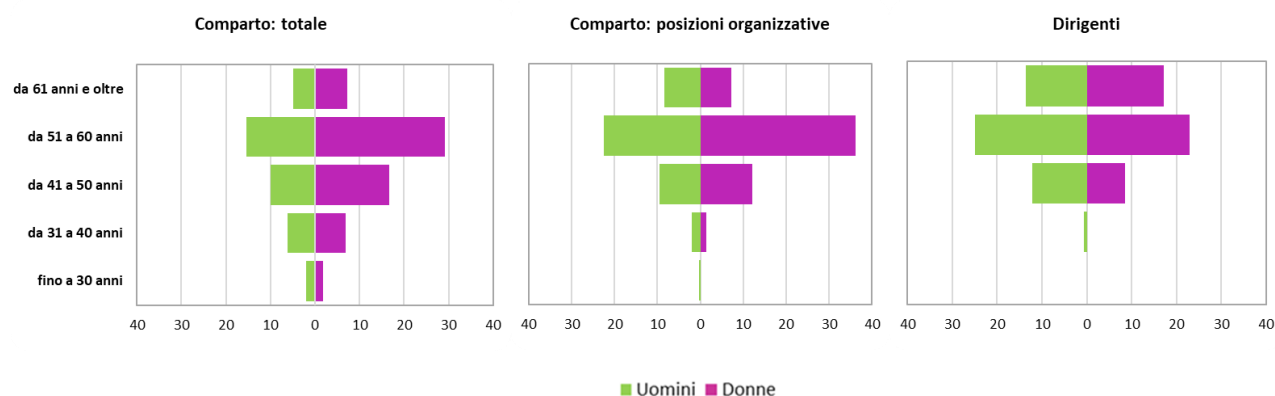
#### La composizione per genere e classe di età

Il personale del comparto<sup>2</sup> regionale (esclusi gli atipici, i tirocinanti e gli avvaliti del Servizio sanitario regionale) è composto, al 31/12/2022, di 3.608 collaboratori<sup>3</sup>, in prevalenza donne (2.228, pari al 61,8% del totale, contro 1.380 uomini, pari al 38,2%) (Tabella 1.1 in Allegato e Figura 1).

Rispetto al 31/12/2021 il personale regionale del comparto è aumentato di 56 unità, come conseguenza delle procedure concorsuali avvenute nel corso della seconda metà del 2021 con relative assunzioni verificatesi principalmente nel 2022. La popolazione femminile è aumentata di 40 unità, pari al 71,4% del differenziale tra i neoassunti e i cessati; contestualmente quella maschile è aumentata di 16 unità, con una quota di uomini sul totale del comparto che scende dal 38,4% a fine 2021 all'attuale 38,2%.

La classe di età più consistente dell'intero comparto è fra i 51 e i 60 anni dove si colloca il 44,6% dei collaboratori, seguita dalla classe di età fra i 41 e i 50 anni (26,6%). Nelle due classi di età si osserva una significativa maggiore presenza di donne: le donne fra i 41 e i 50 anni rappresentano il 16,7% del totale dei collaboratori (contro il 9,9% di uomini), quelle fra i 51 e i 60 anni il 29,2% (15,4% per gli uomini). I giovani fino ai 40 anni sono il 16,7% del totale, dato ulteriormente aumentato rispetto lo scorso anno per effetto delle nuove assunzioni; i collaboratori fino a 40 anni ammontano a 602 unità (289 uomini e 313 donne), di questi 136 hanno meno di 31 anni, dato in linea con lo scorso anno. La classe degli ultrasessantenni rappresenta il 12,1% dei collaboratori (435 in valore assoluto, di cui 174 uomini e 261 donne).

Figura 1: Struttura per genere ed età del personale regionale del comparto nel complesso, del personale del comparto con posizione organizzativa, dei dirigenti (valori percentuali)



Passando dall'analisi dell'intero comparto a quella del sottoinsieme costituito dalle posizioni organizzative e dal contingente dei dirigenti si osservano una lieve ripresa della quota femminile, sia tra le P.O. sia, in maniera meno accentuata, tra i dirigenti e un'età lievemente più bassa per entrambe le popolazioni.

<sup>2</sup> Con la delibera n. 203 del 16/3/2020 il rapporto di lavoro di dipendenti regionali precedentemente assoggettato al CNLG per lo svolgimento di funzioni giornalistiche ai sensi dell'art. 26 L.R. 17/2004, è stato collocato nel CCNL Funzioni locali 2016-2018 a decorrere dal 28/3/2020 e il personale classificato nei profili di categoria D.

<sup>3</sup> Includendo atipici, tirocinanti e avvaliti del Servizio sanitario regionale il totale sale a 3.767 collaboratori.



Le **posizioni organizzative** (PO) sono 590, di cui 253 uomini (circa il 43%) e 337 donne (circa il 57%), in crescita di 44 unità (erano 546 lo scorso anno) rispetto al 31.12.2021.

Ricopre un incarico di posizione organizzativa il 16,4% del personale del comparto. La diffusione dell'incarico di posizione organizzativa è maggiore fra gli uomini rispetto le donne: hanno un incarico di posizione organizzativa il 18,3% degli uomini e il 15,1% delle donne.

La popolazione delle PO è più anziana di quella dell'intero comparto, come si nota dal confronto delle piramidi delle età. Le classi fino ai 40 anni pesano solo il 3,7%; la classe fra i 41 e i 50 anni pesa il 21,7% mentre la classe più consistente è quella fra i 51 e i 60 anni (58,8%); infine, quella degli ultrasessantenni risulta essere il 15,8%.

I **dirigenti** sono 140, di cui 72 uomini (51,4%) e 68 donne (48,6%). Rispetto al 31.12.2021 vi sono 4 dirigenti in più e l'aumento è determinato in egual misura dalla popolazione di entrambi i generi: le dirigenti passano da 66 a 68 e i dirigenti uomini da 70 a 72.

Il personale dirigenziale ha, in prevalenza, fra i 51 e i 60 anni (47,9%). Poco oltre il 30% ha più di 60 anni mentre solo circa il 21% (30, in termini assoluti) ha fino ai 50 anni.

Considerando la composizione per genere all'interno di ciascuna classe di età, si osserva che le donne sono prevalenti solo nella classe di età da 61 e oltre (55,8%), mentre fino ai 50 anni la quota scende al 40%. La popolazione delle dirigenti donne si configura lievemente più anziana di quella dei dirigenti uomini.

### Il livello di inquadramento del personale non dirigenziale

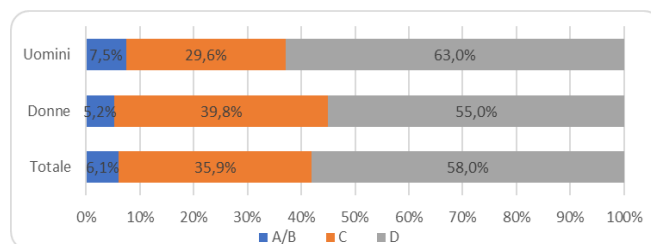
Oltre il 58% del personale del comparto è inquadrato nella categoria D, quota decisamente più alta fra gli uomini (63%), con un gap a sfavore delle donne di circa 8 punti percentuali (Figura 2).

Gli uomini presentano anche una maggiore concentrazione nella categoria A/B. Per queste due categorie (A/B e D) si osserva, di conseguenza, una quota di donne inferiore alla media del comparto e pari a 58,5% per la categoria D e a 53% per A/B (Tabella 1). Una concentrazione decisa di donne si osserva nella categoria C (68,5%), l'unica a superare la media del comparto (61,8%).

Tabella 1 Personale del comparto per livello di inquadramento e genere (valori assoluti e % di donne nel livello - a sinistra)

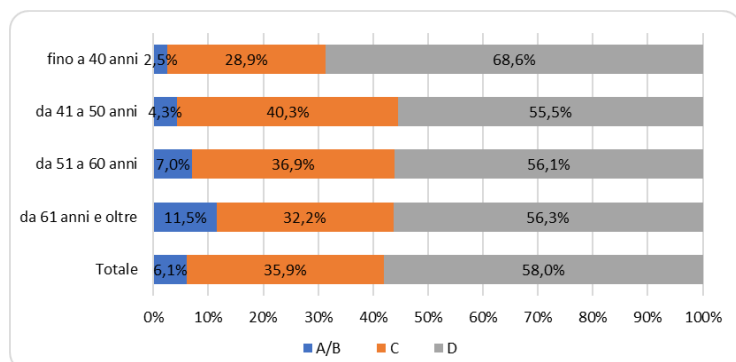
Figura 2 Personale del comparto per livello di inquadramento e genere (per 100 persone dello stesso genere - a destra)

	Uomini	Donne	Totale	% Donne
A/B	103	116	219	53,0%
C	408	887	1.295	68,5%
D	869	1.225	2.094	58,5%
<b>Totale</b>	<b>1.380</b>	<b>2.228</b>	<b>3.608</b>	<b>61,8%</b>



La quota di personale inquadrato nel livello D è più elevata (68,6%) nella classe di età più giovane (fino a 40 anni), merito dei nuovi ingressi dovuti ai concorsi, mentre tocca, seppur di poco rispetto alle due classi successive, il livello più basso nella fascia di età 41-50 anni (55,5%) (Figura 3).

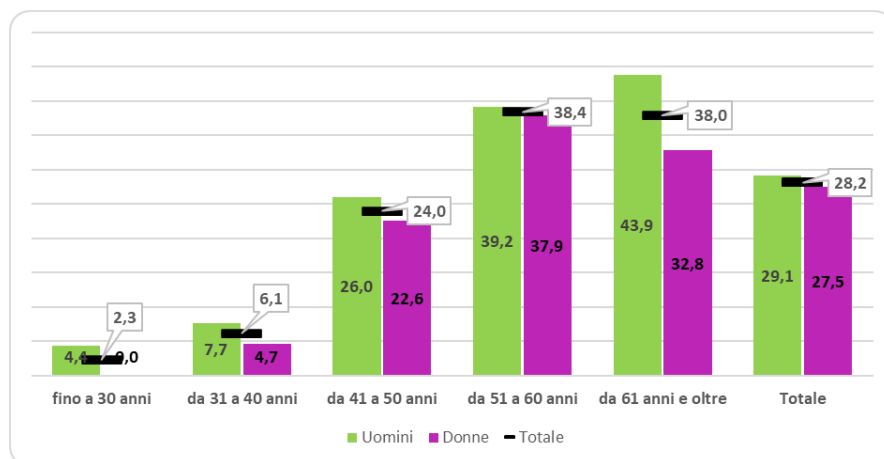
Figura 3 Personale del comparto per livello di inquadramento ed età (per 100 persone della stessa classe di età)



La quota di C tra le donne si mantiene superiore a quella degli uomini in tutte le classi di età, viceversa la quota di D tra gli uomini è superiore a quella che si riscontra tra le donne per tutte le età, raggiungendo il massimo nella classe fino ai 40 anni di età; il maggiore gap tra i generi si riscontra tra il personale più maturo dove la quota di D è del 65,5% tra gli uomini contro il 50,2% registrato tra le donne. I nuovi ingressi dovuti ai concorsi, nella quota di D nella classe di età più giovane, fino a 40 anni, ha reso simile la presenza di genere tra le donne (67,7%) e gli uomini (69,6%).

Per quantificare le differenze di genere nell'accesso all'incarico di PO è opportuno considerarne l'incidenza sui collaboratori con il livello di inquadramento D, attuale requisito per il conferimento dell'incarico.

Figura 4 Personale di categoria D con posizione organizzativa per genere e classe di età (per 100 persone di categoria D dello stesso genere e classe di età)



La quota di personale di categoria D con posizione organizzativa è di circa il 28% ed è più consistente tra gli uomini (29,1%) che tra le donne (27,5%), con un gap di 1,6 punti percentuali a sfavore delle donne (Figura 4), in calo rispetto al 2021. In nessuna classe di età si registra una maggior incidenza tra le donne. Le differenze di genere più consistenti a sfavore delle donne si registrano nella classe oltre i 60 anni (-11,1 punti percentuali).

Le PO con deleghe dirigenziali (Tabella 1.3 in Allegato) sono 84, il 14,2% del totale delle posizioni organizzative. La quota è pari fra i due generi (cambia soltanto la seconda cifra decimale). Rispetto al 31/12/2021, quando erano l'8,6%, si nota un deciso aumento delle PO con delega.

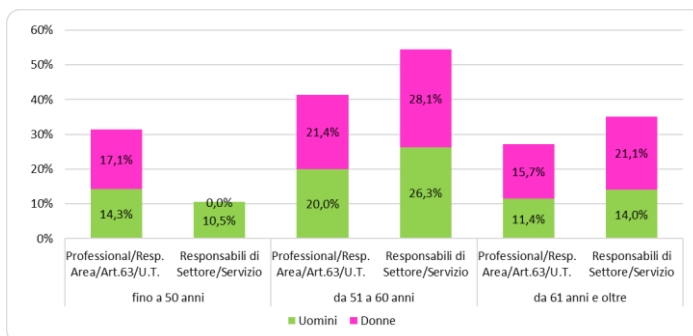
## I tipo di incarico del personale dirigenziale

Il 52,9% dei dirigenti regionali è responsabile di Area/ Professional/Art.63/ Responsabile di Unità Territoriale (U.T.); fra questi le donne sono il 52,7% (Tabella 2). Le donne sono maggioritarie, seppur per una sola unità, anche tra i responsabili di Settore/Servizio (le responsabili sono 27, pari al 50,9%).

Tabella 2 Dirigenti per tipo di incarico e genere (valori assoluti e % di donne nel tipo di incarico - a sinistra)

Figura 5 Responsabili di Settore e di Area per genere ed età (per 100 persone con lo stesso tipo di incarico – a destra)

Tipo di incarico	Uomini	Donne	Tot.	% Donne
Dirigenti di vertice	11	2	13	15,4%
Resp. Settore / Servizio	26	27	53	50,9%
Resp. Area / Professional / Art.63/U.T.	35	39	74	52,7%
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>140</b>	<b>48,6%</b>



In particolare, fra i responsabili di Settore si osserva una prevalenza di uomini solo nella classe di età fino ai 50 anni (nessuna donna di questa età rientra tra i responsabili di Settore), mentre fra i responsabili di Area si nota una prevalenza femminile in tutte le classi (Figura 5); le responsabili di Area risultano avere un'età media di circa 1 anno superiore rispetto ai colleghi uomini (54,7 anni vs 53,6 anni).

I responsabili di Settore risultano nel complesso concentrati per circa il 54% nella classe di età dai 51 ai 60 anni; l'età media delle responsabili di Settore risulta essere superiore a quella dei responsabili di Settore uomini di circa 3 anni (59,4 anni vs 56,5 anni).

Fra i 13 dirigenti di vertice (Capo di Gabinetto, Direttori Generali e di Agenzia / Istituto), 11 sono uomini e 2 sono donne. Appena due uomini ricadono nella classe di età 41-50 anni. L'età media dei dirigenti di vertice dell'Ente è di 56,5 anni, con un differenziale di circa 4 anni a favore degli uomini.

## Il tipo di rapporto

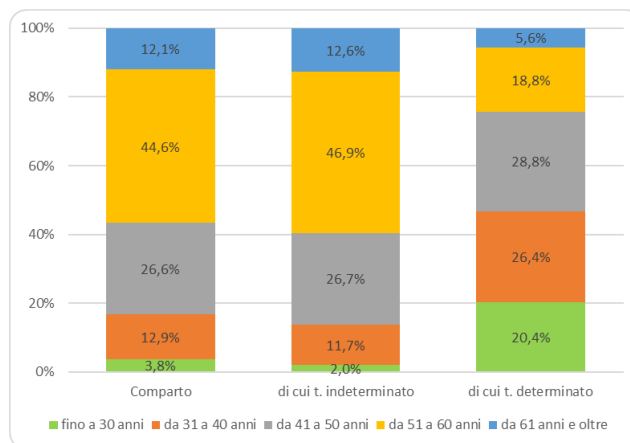
La maggior parte del personale del comparto è inquadrato con contratto a tempo indeterminato. Solo il 6,9% ha un contratto a tempo determinato e poco più dell'1% è in comando o distacco in entrata o CFL. Nello specifico, tra i 3.321 dipendenti con contratto a tempo indeterminato del comparto, le donne rappresentano il 62,4%; la quota maggiore, 46,9%, ha una età compresa tra 51 e 60 anni, (43,4% degli uomini e 49% delle donne). Grazie ai recenti concorsi è aumentato in modo considerevole il numero dei collaboratori con meno di 31 anni, passato in due anni da 5 a 136 unità, con un aumento di 62 unità nel corso del 2022 (Tabella 3 e Figura 6).

Tra i 250 dipendenti con contratto a tempo determinato, le donne sono ancora in maggioranza (56,8%) e l'età media scende: il 75,6% circa ha meno di 51 anni (contro il 43,3% del comparto nel complesso) e il 20,4% ha meno di 31 anni (28 uomini e 23 donne). Il personale del comparto in comando o distacco in entrata consta di soli 13 dipendenti (6 uomini e 7 donne) mentre i CFL sono 24 unità di cui 17 uomini e 7 donne.

Tabella 3 Personale del comparto per tipo di rapporto e genere (valori assoluti e % di donne nel tipo di rapporto - a sinistra)

Figura 6 Personale del comparto (nel complesso e di cui a tempo indeterminato e a tempo determinato) per classe di età (per 100 persone - a destra)

Livello	Uomini	Donne	Totale	%Donne
T. indeterminato	1.249	2.072	3.321	62,4%
T. determinato	108	142	250	56,8%
C.F.L.	17	7	24	29,2%
Comando /distacco in entrata	6	7	13	53,8%
<b>Totale</b>	<b>1.380</b>	<b>2.228</b>	<b>3.608</b>	<b>61,8%</b>



Fra i 127 dirigenti non di vertice si contano 55 persone (43,3%) con un rapporto a tempo determinato o in comando/distacco in entrata (Tabella 4). Di questi: 22 sono uomini e 33 sono donne; 17 hanno l'incarico di responsabile di Settore (pari al 32,1% dei responsabili di Settore), di cui 11 donne; 38 hanno un incarico di responsabile di Area (pari al 51,4% di queste figure), di cui 22 donne.

Tabella 4 Responsabili di Settore e responsabili di Area per tipo di rapporto e genere (valori assoluti e composizioni % per genere)

Tipo di incarico/tipo di rapporto	Uomini		Donne		Totale N
	N	%	N	%	
<b>Responsabili di Settore/Servizio</b>	<b>26</b>	<b>49,1%</b>	<b>27</b>	<b>50,9%</b>	<b>53</b>
di cui t. indeterminato	20	55,6%	16	44,4%	36
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	6	35,3%	11	64,7%	17
<b>Responsabili di Area/U.T./Professional/Art. 63</b>	<b>35</b>	<b>47,3%</b>	<b>39</b>	<b>52,7%</b>	<b>74</b>
di cui t. indeterminato	19	52,8%	17	47,2%	36
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	16	42,1%	22	57,9%	38
<b>Totali</b>	<b>61</b>	<b>48,0%</b>	<b>66</b>	<b>52,0%</b>	<b>127</b>
di cui t. indeterminato	39	54,2%	33	45,8%	72
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	22	40,0%	33	60,0%	55

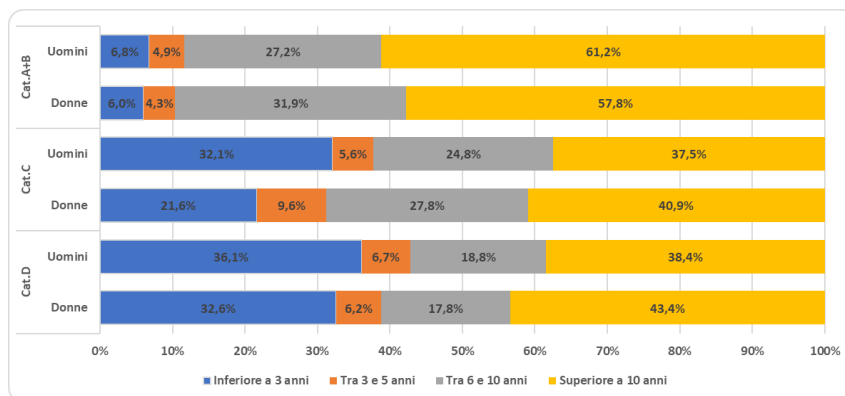
Fra i responsabili di Settore e i responsabili di Area a tempo indeterminato la quota di donne si attesta al 44,4% fra i responsabili di Settore e a 47,2% fra i responsabili di Area. Fra i dirigenti a tempo indeterminato responsabili di Settore la quota di donne è superiore al 50% nella classe di età "da 61 anni e oltre", mentre tra i responsabili di Area, tale quota è superiore al 50% in tutte le classi d'età, ad eccezione della classe "da 61 anni e oltre", dove le responsabili donne sono un terzo del totale.

### L'anzianità nei livelli non dirigenziali

Per quanto riguarda l'anzianità nello stesso livello di inquadramento (Tabella 1.4 in Allegato), per tutto il personale del comparto, prescindendo dalla categoria, la stima dell'anzianità media di permanenza nel

medesimo livello è di circa 10 anni (stabile rispetto allo scorso anno), senza sostanziali differenze di genere. L'anzianità modale per tutti i livelli di inquadramento è sempre superiore ai 10 anni (Figura 7).

Figura 7 Personale del comparto per genere, livello di inquadramento ed anzianità nel livello (per 100 persone dello stesso genere e livello)



In dettaglio, ha un'anzianità superiore ai 10 anni nel livello di inquadramento il 59% circa del personale di categoria A o B (con un valore di poco più elevato per gli uomini). Per poco più del 6% l'anzianità è inferiore ai 3 anni, senza distinzione di genere. In media, la permanenza nello stesso livello è di 13 anni.

Per il personale di categoria C, l'anzianità media di permanenza nel livello è di 9,8 anni. Il 40% è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni (il 38% degli uomini e il 41% delle donne), il 25% ha un'anzianità nel livello di meno di 3 anni (dato più marcato per gli uomini, 32% vs 22%).

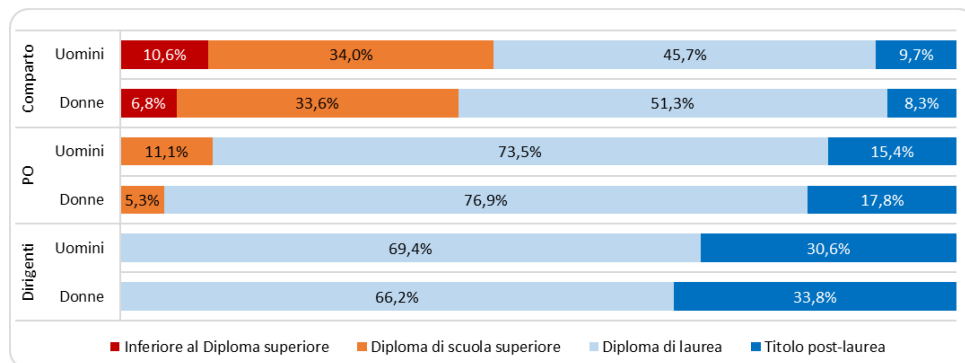
Per il personale di categoria D (includere le PO), l'anzianità media è di 9,5 anni; il 41% del personale è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni (circa il 38% degli uomini e il 43% delle donne) e il 34% ha un'anzianità inferiore ai 3 anni, senza importanti differenze di genere.



## Il titolo di studio

La Tabella 1.7 in Allegato relativa al titolo di studio del personale del comparto non riporta informazioni complete per tutti i livelli perché non per tutti i collaboratori sono disponibili informazioni aggiornate. Sono completi i dati sul titolo di studio relativi al personale con posizione organizzativa e ai dirigenti (Tabella 1.6 in Allegato). I dati disponibili consentono comunque di evidenziare alcune tendenze generali.

Figura 8 Personale del comparto (escluse le PO), posizioni organizzative (PO) e dirigenti per genere e titolo di studio (per 100 persone dello stesso genere)



Tra il personale del comparto nel complesso (esclusi PO e dirigenti), quasi la metà (49,4%) è in possesso di un diploma di laurea (triennale, vecchio ordinamento, specialistica/magistrale), in leggero aumento sul 2021, più elevato per le donne (51,3% vs 45,7% uomini), e quasi il 9% ha un titolo di studio post-laurea (Figura 8). Ha un diploma di scuola superiore il 34% circa del personale del comparto, mentre ha un titolo inferiore al diploma circa l'8% (10,6% degli uomini e 6,8% delle donne), inquadrato principalmente nelle categorie B e C. Risultano in possesso di un diploma di laurea o di un titolo post-laurea il 36,6% dei collaboratori di categoria C e il 7,1% dei collaboratori di categoria B.

Le donne con posizione organizzativa hanno più frequentemente un titolo di studio alto (diploma di laurea o titolo post-laurea), mentre fra gli uomini è più alta la quota di persone con il diploma di scuola superiore (11,1% contro 5,3% delle donne).

Tutti i dirigenti regionali hanno almeno il diploma di laurea (vecchio ordinamento). La quota di dirigenti con un titolo post-laurea nel complesso è superiore fra le donne (33,8% delle dirigenti donne contro il 30,6% dei dirigenti uomini). Guardando ai titoli post-laurea, tra gli uomini è più frequente il master mentre tra le donne la specializzazione post-laurea, il dottorato rimane marginale per entrambi i generi. Ha un titolo di studio o una specializzazione post-laurea il 35% dei responsabili di Area (29% degli uomini vs 41% delle donne), mentre fra i responsabili di Settore l'incidenza è inferiore (32%; 38% degli uomini vs 25% delle donne). Rispetto al 2021 la differenza principale è l'aumento della quota dei dirigenti con titolo post-laurea (da 28,6% a 30,6% per gli uomini e da 33,3% a 33,8% per le donne). Scendono i titoli post-laurea dei responsabili di Area, passati dal 40% al 35% (scesi dal 54% al 41% per le donne ma aumentati dal 21% al 29% per gli uomini), mentre aumentano quelli dei responsabili di Settore, passati dal 27% al 32% (dal 34% al 38% per gli uomini e dal 19% al 26% per le donne).

## La formazione

Le ore di formazione fruite nel 2022, riportate in Tabella 1.11 in Allegato e relative ai tipi di formazione di cui si dispone dei dati, sono state circa 55 mila (in aumento di circa 25 mila rispetto al 2021, quando però erano calate di circa 30 mila sul dato 2020), il 38,2% fruite da uomini e il 61,8% da donne.

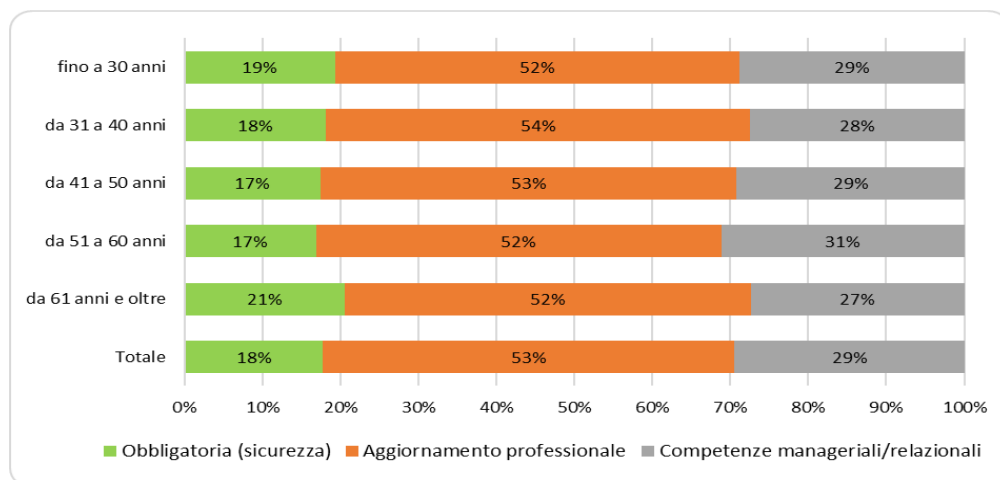
Tabella 5 Ore di formazione fruite per tipo di formazione e genere (valori assoluti, composizioni %, gap)

Tipo formazione	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	Ore	%	Ore	%	Ore	%	punti %
Obbligatoria (sicurezza)	5.646,1	10,2%	4.061,3	7,4%	9.707,4	17,6%	-2,8
Aggiornamento professionale	10.124,4	18,4%	18.828,5	34,2%	28.952,9	52,6%	15,8
Competenze manageriali/relazionali	5.173,6	9,4%	10.959,9	19,9%	16.133,5	29,3%	10,5
Tematiche CUG/Altro	84,0	0,2%	213,0	0,4%	297,0	0,5%	0,2
<b>Totale</b>	<b>21.028,1</b>	<b>38,2%</b>	<b>34.062,6</b>	<b>61,8%</b>	<b>55.090,7</b>	<b>100,0%</b>	

Con riferimento alla distribuzione delle ore fruite per tipologia di formazione, prevalgono le ore dedicate all'aggiornamento professionale (circa 29 mila, pari al 52,6%) a scapito di quelle dedicate alla formazione obbligatoria (quasi 10 mila, pari al 17,6%) (Tabella 5). Rispetto al 2021, il numero di ore per la formazione obbligatoria è aumentato di quasi 3 mila ore, aumento più accentuato per gli uomini (circa 2 mila ore in più) che per le donne (circa mille ore in più).

La distribuzione per genere mostra che fra le donne oltre la metà delle ore di formazione fruite sono state utilizzate per l'aggiornamento professionale (55,3% contro il 48,1% delle ore fruite dagli uomini, con un gap di 7,2 punti percentuali), per le donne è rilevante il numero di ore di formazione per aumentare le competenze manageriali/relazionali (32,2% contro il 24,6% delle ore fruite dagli uomini, con un gap di 7,6 punti percentuali), per gli uomini il peso della formazione obbligatoria, a cui è stato dedicato il 26,9% delle ore a fronte dell'11,9% delle ore fruite dalle donne.

Figura 9 Ore di formazione fruite dal personale per tipo di formazione e classe di età (valori assoluti, composizioni %)



L'analisi delle ore di formazione fruite per classe d'età non denota particolari evidenze; appena accennato il maggior peso della formazione obbligatoria sulla classe iniziale e su quella finale ed il maggior peso della formazione per il miglioramento delle competenze manageriali/relazionali sulla classe d'età tra i 51 e i 60 anni. (Figura 9).



L'andamento descritto della distribuzione delle ore per tipo di formazione fra le diverse classi di età mostra alcune differenze di genere. Nella classe di età più giovane la quota di ore fruita per formazione obbligatoria è più elevata tra gli uomini che tra le donne (22% vs 17%) che per contro mostrano una maggiore incidenza delle ore fruita di aggiornamento professionale (55% per le donne e 48% per gli uomini). La maggior quota di uomini nella formazione obbligatoria rimane più elevata per tutte le altre classi di età, con il gap maggiore, di 31 punti percentuali, nella classe d'età superiore ai 60 anni. L'aggiornamento professionale vede quote di donne maggiori a quelle di uomini per tutte le classi d'età come anche le ore fruita per aumentare le competenze manageriali/relazionali vedono la quota femminile prevalere in tutte le classi d'età ad eccezione della classe più giovane che vede un gap di 2 punti percentuali a favore della componente maschile.

### Le retribuzioni

Nel complesso il gap retributivo per genere tocca il 5%, pari a oltre 1.700€ annui. Questo differenziale tocca il massimo in termini percentuali per la categoria A, dove si colloca al 5,7%, mentre scende al minimo, sia in termini percentuali che in valori assoluti, per i dipendenti in categoria C (differenziale di 238€, pari a un 0,8%). Il differenziale retributivo tra i dirigenti è il massimo in valore assoluto, con quasi 2.340€ annui, pari al 2,4%.

Tabella R Retribuzione al netto dei contributi per inquadramento e genere (valori assoluti, gap assoluto, gap %)

Inquadramento	Uomini	Donne	Gap economico (uomini-donne/uomini)	GAP %
Cat. A	24.043,49	22.677,61	1.365,88	5,7%
Cat. B	27.261,49	26.180,45	1.081,03	4,0%
Cat. C	29.239,33	29.001,68	237,65	0,8%
Cat. D	34.560,76	34.120,12	440,63	1,3%
Dirigenti	91.494,81	89.255,41	2.239,40	2,4%
<b>Medio</b>	<b>34.628,75</b>	<b>32.885,11</b>	<b>1.743,64</b>	<b>5,0%</b>



## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In Regione Emilia-Romagna, a fronte anche delle necessità di armonizzazione dei tempi di vita personale e lavorativa, sono applicati gli istituti del telelavoro, dello smart working, del part-time e i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, oltre ai congedi parentali e ai permessi L. 104/1992.

L'implementazione degli istituti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si è evoluta nel tempo sia a seguito delle variazioni normative nazionali sia a seguito di cambiamenti nell'applicazione a livello regionale; tra le evoluzioni recenti, si segnalano il graduale superamento del telelavoro con contestuale passaggio verso una unica forma di lavoro agile e l'attribuzione della flessibilità oraria a tutti i collaboratori. Dopo quest'ultima modifica, pur restando un istituto di conciliazione, viene meno la richiesta da parte del personale e di conseguenza perde senso l'analisi per genere e classi di età in quanto non più informativa rispetto a eventuali differenze di scelta e di bisogni.

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione si continua a rilevare che gli istituti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sono fruiti in maniera più significativa dalle dipendenti (v. Tabella 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza e Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età); anche in questo Ente, quindi, il gender gap a livello di work life balance è ancora sbilanciato a discapito della componente femminile. (Tabella 1.2 e tabella 1.9 in Allegato)

### Lavoro agile

Dalla sua introduzione in via sperimentale nel corso del 2018, lo smart working ha subito diverse evoluzioni fino a costituire la modalità di lavoro ordinario per gran parte dei collaboratori regionali.

Nel corso del 2022 è stato superato lo smart working "emergenziale" che durante i periodi di emergenza pandemica ha rappresentato sia un elemento di tutela della salute dei dipendenti sia di garanzia di continuità dell'attività lavorativa. A conclusione dello smart working emergenziale l'Ente ha previsto la possibilità per tutti i lavoratori di transitare verso lo smart working ordinario.

Il telelavoro è attivo in Regione dal 2000 ma nel corso del 2022 ne è stata disegnata la confluenza progressiva verso lo smart working, possibile a partire dal 1° luglio 2022 e con termine ultimo il 1° aprile 2023, data prevista per il definitivo superamento dell'istituto del telelavoro. Questa situazione comporta una diminuzione consistente del numero di collaboratori in telelavoro al 31/12/2022 rispetto alla stessa data del 2021 con conseguente incremento dei collaboratori in smart working. Tale passaggio, come rilevato nella precedente relazione, stava già avvenendo: nel corso del 2021 si era osservata una diminuzione dei collaboratori in telelavoro con contestuale aumento dell'utilizzo dello smart working.

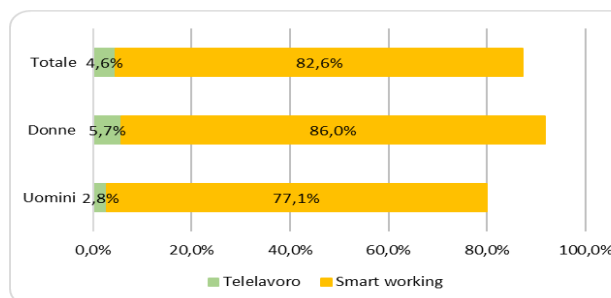
Gli istituti relativi al lavoro a distanza (telelavoro e smart working) riguardano, nel complesso, l'87,2% dei collaboratori regionali al 31/12/2022: 4,6% in telelavoro e 82,6% in smart working.

Per valutare l'incidenza del lavoro agile e la sua distribuzione per genere ed età ci si riferisce al totale dei collaboratori del comparto e dei dirigenti, quindi al contingente riportato in Tabella 1.2, costituito da 3.748 unità, di cui 1.452 uomini (38,7%) e 2.296 donne (61,3%).



Personale per tipologia di lavoro agile e genere (Tabella 1, valori assoluti e % di donne per tipologia - a sinistra; Figura 1, Incidenza % del lavoro agile per tipologia e genere - a destra)

Modalità di lavoro agile	Uomini	Donne	Tot.	% Donne
Telelavoro	40	132	172	76,7%
Smart working	1.120	1.974	3.094	63,8%
<b>Totale</b>	<b>1.160</b>	<b>2.106</b>	<b>3.266</b>	<b>64,5%</b>



Complessivamente si osserva come il lavoro agile sia più diffuso tra le donne; tra le collaboratrici al 31/12/2022 si rileva che quasi il 92% ha optato per una forma di lavoro agile mentre tra gli uomini la quota di lavoratori agili si ferma a circa l'80%.

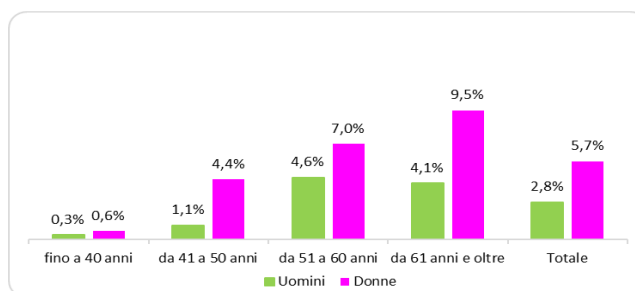
### Il telelavoro

I collaboratori in **telelavoro** sono 172, di cui 40 uomini (23,3%) e 132 donne (76,7%). Il numero di collaboratori in telelavoro risulta quasi dimezzato rispetto ai 322 rilevati al 31/12/2021.

Contestualmente alla diminuzione in valore assoluto dei telelavoristi, diminuisce il peso sul personale che al 31/12/2022 si attesta al 4,6% (era l'8,7% nel 2021) ma permane una maggiore diffusione tra le donne (5,7%) rispetto gli uomini (2,8%). Nel confronto con l'anno precedente, si nota una maggiore diminuzione tra le donne (11,3% al 31/12/2021) che sembra quindi abbiano attivato più degli uomini il passaggio da telelavoro a smart working nel corso del 2022.

Personale in telelavoro per genere e classe di età (Tabella 2, valori assoluti, a sinistra; Figura 2, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	1	2	3
da 41 a 50 anni	4	27	31
da 51 a 60 anni	27	76	103
da 61 anni e oltre	8	27	35
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>132</b>	<b>172</b>



Fra le donne si evidenzia una maggiore diffusione del telelavoro in tutte le classi di età; il gap più elevato, pari a 5,4 punti percentuali, si osserva oltre i 60 anni dove il 9,5% delle donne è in telelavoro contro il 4,1% degli uomini.

La classe di età fino ai 40 anni registra le incidenze più basse per entrambi i generi; l'incidenza aumenta all'aumentare dell'età per le donne fino a toccare il massimo oltre i 60 anni mentre per gli uomini la quota massima di telelavoristi si riscontra nella classe di età 51-60 anni (4,6%) pur mantenendosi inferiore a quella delle donne.

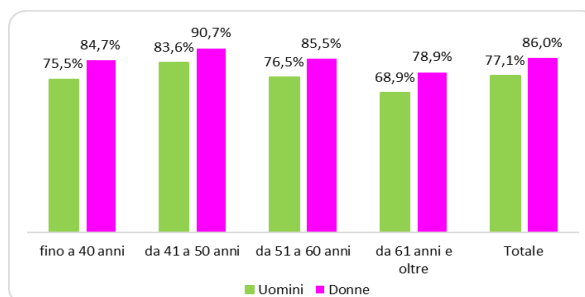
Come accennato precedentemente, si assiste già dal 2021, quindi prima della formalizzazione del graduale superamento di tale istituto, a una diminuzione del ricorso al telelavoro a vantaggio dello smart working.

## Lo smart working

Al 31/12/2022 i collaboratori in **smart working** sono 3.094 (82,6% del totale); lo smart working si configura nei fatti come la modalità di lavoro scelta dalla stragrande maggioranza del personale della Regione. Come il telelavoro, anche lo smart working risulta più diffuso tra le donne (1.974 pari al 86% delle 2.296 dipendenti donne) che tra gli uomini (1.120 pari al 77,1% dei 1.452 dipendenti uomini).

*Personale in smart working per genere e classe di età (Tabella 3, valori assoluti, a sinistra; Figura 3, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)*

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	219	265	484
da 41 a 50 anni	315	556	871
da 51 a 60 anni	453	928	1.381
da 61 anni e oltre	133	225	358
<b>Totale</b>	<b>1.120</b>	<b>1.974</b>	<b>3.094</b>



L'analisi per classi di età mostra che la diffusione più elevata, sia tra le donne sia tra gli uomini, riguarda la classe di età da 41 a 50 anni; questa è la fascia di età dove il gap donne-uomini è minore (circa 7 punti percentuali).

Oltre i 60 anni la diffusione dello smart working risulta minore rispetto alle altre fasce di età, in particolare tra gli uomini dove scende sotto il 70% (68,9%); il gap, pari a circa 10 punti a favore delle donne, è il più elevato tra le fasce di età considerate.

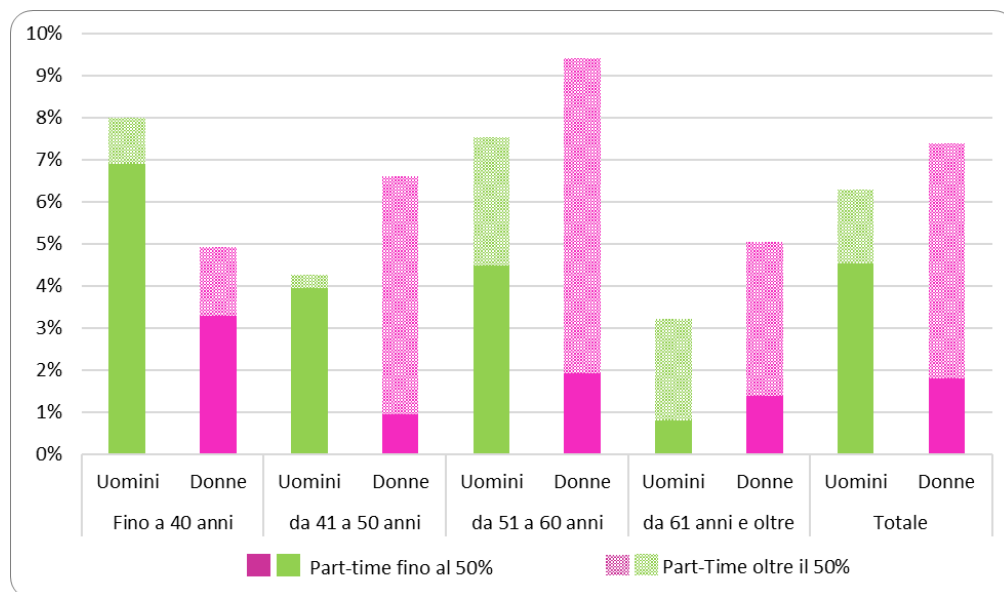
## Il part-time

I collaboratori in part-time sono 211, di cui 71 uomini (33,6%) e 140 donne (66,4%); nel 2022 prosegue il trend di diminuzione dei collaboratori in part-time (-16 unità) già osservato nel 2021 (-38 unità); tale trend è potenzialmente riconducibile alla maggiore flessibilità offerta dallo smart working che fa venire meno la necessità di ridurre l'orario di lavoro per necessità di conciliazione.

Per valutare l'incidenza del part-time e la sua distribuzione per genere ed età è opportuno riferirsi al personale del comparto, escluse le PO, dato che non abbiamo nella nostra amministrazione dirigenti e PO in part-time. Tale contingente è costituito di 3.018 collaboratori, di cui 1.127 uomini (37,3%) e 1.891 donne (62,7%); l'incidenza del part-time si attesta al 7%, leggermente più elevata tra le donne (7,4%) che tra gli uomini (6,3%).

Per entrambi i generi la quota di personale in part-time varia in maniera non omogenea rispetto all'età (Figura 6).

Figura 6 Personale in part-time per tipo di part-time, genere e classe di età (per 100 persone dello stesso genere e classe di età)



Per gli uomini la maggiore diffusione si riscontra nella fascia più giovane (fino ai 40 anni; 8%) seguita dalla fascia 51-60 anni dove si attesta al 7,5%; scende a poco più del 4% tra i 41 e i 50 anni mentre si conferma a livelli minimi (circa 3%) dopo i 60 anni.

Per le donne, l'incidenza massima si osserva nella fascia da 51 a 60 anni di età dove supera il 9%, scende a circa il 6,5% nella fascia dai 41 ai 50 anni e si attesta attorno al 5% sia tra le giovani fino a 40 anni di età sia nella fascia di età più elevata (oltre 60 anni). Tranne la classe iniziale, la quota di personale in part-time si mantiene più alta fra le donne in tutte le classi di età ma il gap più elevato, 2,3 punti percentuali nella classe da 41 a 50 anni, risulta dimezzato rispetto all'anno precedente.

Come già osservato, a fronte di una diminuzione complessiva di collaboratori in part-time al 31/12/2022 rispetto al 31/12/2021, il calo interessa soprattutto la componente femminile portando ad una riduzione sia in generale, sia nelle fasce di età centrali, della differenza tra donne e uomini nel ricorso al part-time.

L'analisi più dettagliata per tipo di part-time evidenzia ulteriori differenze di genere. Anche a fronte delle modifiche osservate, fra le donne resta più diffuso il part-time oltre il 50%, al contrario di quanto accade fra gli uomini. La quota di donne con un part-time oltre il 50% supera quella degli uomini di quasi 4 punti percentuali (5,6% contro 1,8%), mentre la quota di uomini che usufruisce del part-time fino al 50% è maggiore di quella delle donne (rispettivamente 4,5% e 1,8%).

Il part-time oltre il 50% tocca il massimo nella classe tra i 51 e i 60 anni, sia per le donne (7,5%) sia per gli uomini (3,1%). Per il part-time fino al 50%, l'incidenza più elevata si osserva nella stessa classe di età più giovane (fino a 40 anni) con inversione del gap: la diffusione sfiora il 7% per gli uomini ed è del 3,3% per le donne.

Tabella 6 Personale in part-time per tipo di part-time e genere (valori assoluti, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, gap)

Tipo Part-time	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	N	% su totale uomini	N	% su totale donne	N	% su totale complessivo	punti %
Part-time 30% -33%	10	0,9%	4	0,2%	14	0,5%	-0,7%
Part-time 50%	41	3,6%	30	1,6%	71	2,4%	-2,1%
<b>Part-time fino al 50%</b>	<b>51</b>	<b>4,5%</b>	<b>34</b>	<b>1,8%</b>	<b>85</b>	<b>2,8%</b>	<b>-2,7%</b>
Part-time 70%-75%	8	0,7%	39	2,1%	47	1,6%	1,4%
Part-time 83,33%	12	1,1%	67	3,5%	79	2,6%	2,5%
<b>Part-Time oltre il 50%</b>	<b>20</b>	<b>1,8%</b>	<b>106</b>	<b>5,6%</b>	<b>126</b>	<b>4,2%</b>	<b>3,8%</b>
<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>6,3%</b>	<b>140</b>	<b>7,4%</b>	<b>211</b>	<b>7,0%</b>	<b>1,1%</b>

La Tabella 1.9, qui presentata in forma sintetica (Tabella 6), dettaglia ulteriormente il tipo di part-time. Si evidenzia che fra le donne quello più diffuso è il part-time 83,33% (in particolare su 5 giornate), seguito dal part-time al 70% (sempre articolato su 5 giorni), mentre fra gli uomini il part-time cui viene fatto maggior ricorso è quello al 50% (in particolare su 3 giornate).

Spesso le percentuali di part-time fra il 30% e il 50% sono richieste dai lavoratori per svolgere seconde attività. Le percentuali di part-time dal 70% all'83,33% sono invece più richieste dalle lavoratrici poiché permettono una maggiore disponibilità di tempo per cure familiari a fronte di una riduzione economica non eccessivamente impattante.

#### La fruizione di congedi parentali e permessi L. 104/1992

Anche relativamente alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 da parte del personale regionale, i cui dati sono rappresentati nella tabella 1.10, emerge una prevalenza della fruizione da parte delle lavoratrici.

I collaboratori che hanno fruito di congedi e permessi sono 629 di cui 200 uomini (31,8%) e 429 donne (68,2%).

La quota di personale che ha fruito di congedi e permessi (calcolata sul totale dei collaboratori del comparto e dei dirigenti, riportato in Tabella 1.2) è dunque pari al 16,8% (in aumento rispetto al 14,7% del 2021) ed è maggiore tra le donne (18,7%) che tra gli uomini (13,8%), con un gap di quasi 5 punti percentuali (Tabella 7).

Tabella 7 Personale che ha fruito dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere (valori assoluti, per 100 persone dello stesso genere, gap)

(fonte tabella 1.10)	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	N	% su totale uomini	N	% su totale donne	N	% su totale complessivo	punti %
<b>Personale che ha fruito dei permessi</b>	<b>200</b>	<b>13,8%</b>	<b>429</b>	<b>18,7%</b>	<b>629</b>	<b>16,8%</b>	<b>4,9</b>



Rispetto a quanto si osserva per le donne, i permessi giornalieri/orari fruiti dai lavoratori uomini sono maggiormente concentrati su quelli L. 104/92 (in particolare sui permessi giornalieri) mentre è inferiore il peso dei congedi parentali (in particolare risultano praticamente assenti quelli giornalieri), (Tabella 8 che riprende la Tabella 1.10).

Tabella 8 Numero di permessi fruiti per tipo e genere (valori assoluti, composizioni %, gap di genere)

Tipo di permesso fruito	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	N	%	N	%	N	%	punti %
Permessi giornalieri L.104/1992	2.428	61,6%	4.940	69,0%	7.368	66,4%	7,4
Permessi orari L.104/1992	1.315	33,4%	1.621	22,6%	2.936	26,5%	-10,7
<b>Permessi L.104/1992</b>	<b>3.743</b>	<b>94,9%</b>	<b>6.561</b>	<b>91,7%</b>	<b>10.304</b>	<b>92,8%</b>	<b>-3,3</b>
Permessi giornalieri per congedi parentali	198	5,0%	560	7,8%	758	6,8%	2,8
Permessi orari per congedi parentali	2	0,1%	36	0,5%	38	0,3%	0,5
<b>Permessi per congedi parentali</b>	<b>200</b>	<b>5,1%</b>	<b>596</b>	<b>8,3%</b>	<b>796</b>	<b>7,2%</b>	<b>3,3</b>
<b>Totale</b>	<b>3.943</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.157</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.100</b>	<b>100,0%</b>	

A fronte di una quota maggiore di collaboratrici che richiede permessi giornalieri/orari, il numero medio pro-capite di permessi richiesti dalle donne risulta minore: le 429 collaboratrici hanno fruito in media di 16,7 permessi pro-capite (sostanzialmente stabili rispetto ai 16,9 del 2021) contro i 19,7 richiesti dagli uomini (19,4 nell'anno precedente).

Fra le donne si osserva una percentuale più contenuta di permessi orari (22,6% dei permessi fruiti contro il 33,4% di quelli fruiti dagli uomini), forse anche per la maggior incidenza di collaboratrici in telelavoro e smart working: tali permessi non possono infatti essere fruiti nelle giornate di lavoro a distanza previste da tali istituti. Quest'ultima condizione potrebbe spiegare parte delle variazioni osservate in tutto il periodo 2020-2022 rispetto al 2019 nella fruizione dei permessi.

Nel confronto con il 2019, anno pre-pandemico e di scarsa diffusione dello smart working, nel biennio 2020-2021 si è assistito ad una diminuzione di collaboratori che hanno fruito dei permessi sia in valore assoluto (circa 540 per anno) sia in percentuale sul totale dei collaboratori (attorno al 15% per anno).

Nel corso del 2022, entrambi i valori tornano ad aumentare (629 collaboratori pari al 16,8% del totale) pur mantenendosi inferiori ai livelli del 2019 (813 collaboratori, 24,4% del totale) e si rileva un contestuale aumento del peso dei permessi giornalieri sul totale dei permessi fruiti. Si suppone che l'andamento del 2022 possa essere relazionato all'obbligo di svolgimento di giornate in presenza a partire dal 1° luglio 2022. Sebbene l'obbligo sia ridotto in virtù dello "smart working protetto" per i collaboratori che hanno diritto ai permessi L.104/1992 per sé o per familiari e per genitori di figli di età inferiore a 14 anni, i permessi vengono fruiti nelle giornate di presenza che sono naturalmente aumentate rispetto al 2021.



## **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell'Amministrazione regionale, si evidenziano:

### **1) L'Area di integrazione dal punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali"** (d'ora in poi Area di integrazione).

L'Area di integrazione:

- è prevista dall'art. 39 della Legge Regionale 27 giugno 2014, n.6 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";
- è presieduta dall'Assessora regionale con delega alle pari opportunità ed è composta da rappresentanti delle Direzioni Generali;
- svolge attività di condivisione dei dati raccolti sui temi di genere, di monitoraggio e di coordinamento al fine della stesura del Piano Interno Integrato per le politiche di genere. Può organizzarsi in sottogruppi tematici.

All'Area di integrazione spetta fornire un quadro unitario della dimensione di genere all'interno delle politiche dell'Amministrazione.

### **2) Il "Supporto Cug"**

Il CugRer è coadiuvato dal "Supporto Cug" dell'Ente (Settore sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio)

Il Supporto Cug:

- supporta la presidenza del CugRer in tutte le sue attività;
- supporta la presidenza del CugRer e il comitato nelle azioni di contatto e/o di raccordo con strutture regionali e/o esterne all'Ente;
- fornisce consulenza e approfondimenti normativi, giurisprudenziali ed organizzativi/procedurali;
- supporta l'elaborazione della programmazione e della rendicontazione delle attività annuali e pluriennali del Comitato e delle/dei componenti;
- Cura l'invio delle convocazioni del Comitato e provvede alle verbalizzazioni dei suoi incontri;
- Progetta, realizza, organizza e gestisce la comunicazione di settore sia interna che esterna al Comitato e all'Ente;
- Cura e gestisce e-mail, cartelle d'archivio e documentazione.

### **3) Il lavoro agile. Smart working e telelavoro.**



Nell'anno in considerazione, come specificato anche nella sezione 2. Conciliazione vita/lavoro, terminata la fase acuta della pandemia e abrogata le discipline del lavoro agile straordinario, L'amministrazione ha aggiornato la disciplina del lavoro agile facendo tesoro dell'esperienza degli ultimi tre anni. La nuova disciplina si pone anche gli obiettivi di accelerare la transizione ecologica, la trasformazione digitale e la coesione dei territori. Indicazioni operative per la corretta applicazione della disciplina regionale del lavoro agile sono state fornite al personale, alle strutture e ai referenti del personale anche con apposita circolare e informazioni in tempo reale nella Intranet "Orma".

Per la Regione Emilia-Romagna, il lavoro agile rappresenta anche un importante investimento sulle persone, sul loro benessere per favorire pari opportunità nelle relazioni lavorative e sulla formazione. Di seguito una sintesi degli istituti.

- **smart working e smart working protetto**

I dati relativi alla consistenza dello smart working divenuto modalità "ordinaria" di esecuzione della prestazione lavorativa sono stati rappresentati ed analizzati nella sezione 2. Conciliazione vita/lavoro, alla quale si rimanda.

Il potenziamento dell'istituto, in continuità con le scelte organizzative già intraprese, si pone come leva per il miglioramento della capacità organizzativa verso cittadini, imprese ed Enti pubblici. Negli Accordi individuali sottoscritti appare la valorizzazione del lavoro per obiettivi attraverso Team e progetti.

Attraverso lo smart working L'Amministrazione regionale individua, inoltre, la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa più adatta per tutelare le **diverse forme di fragilità**. Tra queste:

- titolarità di certificazione 104 ai sensi dell'art. 3, comma 3 (per sé o per assistenza familiari);
- titolarità di certificazione 104 ai sensi dell'art. 3, comma 1 (per sé o per assistenza ai familiari);
- genitorialità (figli minori di anni 14 per cura e assistenza del minore);
- future mamme;
- necessità di cura o assistenza temporanea per sé o per un familiare con certificato medico
- certificazione di condizione di rischio per immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita rilasciate dagli organi medico-legali competenti;
- certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione per lavorare a distanza.

**Lo Smart working protetto** si concretizza quindi, in una particolare declinazione dello smart working, che ne mantiene gli elementi fondamentali: accordo tra le parti, team e progetto e agisce sulle giornate di presenza in sede sulla base delle diverse fragilità. Inoltre, chi rientra in una delle fragilità individuate e sopra specificate, accede liberamente allo smart working sottoscrivendo un accordo di lavoro agile protetto.

Il consolidamento dell'esperienza dello smart working ha permesso di:



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

- ✓ promuovere l'accesso all'istituto a tutto il personale regionale che opera su attività che per loro natura si prestano ad essere svolte da remoto con modalità agili;
- ✓ razionalizzare le risorse strumentali con particolare attenzione agli spazi di lavoro e ai relativi costi di maintenance,
- ✓ riprogettare gli spazi di lavoro e ridurre i costi generali cercando di migliorare, nel contempo, il benessere organizzativo
- ✓ valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- ✓ contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità;
- ✓ promuovere e diffondere la trasformazione digitale dell'ente e la cultura dei processi "digital first" come leve per migliorare produttività, trasparenza e pari opportunità, riducendo altresì tempi e distanze con gli utenti e contribuendo al processo di semplificazione amministrativa;
- ✓ riordinare gradualmente il sistema professionale con l'obiettivo, anche, di garantire maggiori e pari opportunità allo sviluppo delle carriere.

Inoltre, l'introduzione dello smart working è utile:

- per l'Organizzazione, per migliorare le proprie performance e riflettere sulla necessità della valorizzazione e dell'inclusione delle diverse professionalità/identità nel Team;
- per le persone che lavorano nell'Organizzazione, sotto molteplici punti di vista:
  - ✓ **conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.** Il lavoro agile offre livelli di flessibilità che, se da un lato aiutano l'organizzazione a essere più efficace, dall'altra consentono alle persone, nelle giornate in cui appunto operano in modalità "smart", di poter far spazio ad esigenze di vita privata, di cura familiare e di benessere personale che diversamente sarebbero sacrificate;
  - ✓ **sviluppo di competenze** particolarmente importanti in questa nuova dimensione del lavoro dell'era digitale, quali l'autonomia, l'orientamento al risultato, la capacità di interazione a distanza attraverso gli strumenti di collaborazione, l'utilizzo di tecnologie avanzate per lo sviluppo della propria attività lavorativa.
- **telelavoro a supporto della conciliazione vita/lavoro per circa 172 dipendenti di cui 40 uomini (23,3%) e 132 donne (76,7%).**

Il numero di collaboratori in telelavoro risulta quasi dimezzato rispetto ai 322 rilevati al 31/12/2021, come argomentato con il supporto dell'analisi dei dati, nella precedente sezione 2. Conciliazione vita/lavoro.

La Regione Emilia-Romagna ha avviato il telelavoro nel 2000 in forma sperimentale e ha coinvolto nel tempo centinaia di unità di personale. Grazie anche alle innovazioni introdotte nell'Ente sul piano



tecnologico e organizzative che hanno stimolato l'avvio della rivisitazione e contestualizzazione dell'istituto nella prospettiva di un impegno nell'attuazione dei principi di pari opportunità, conciliazione vita lavoro e benessere aziendale.

Il telelavoro rappresenta e ha rappresentato:

- una consolidata modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in un'ottica anche di una maggiore produttività ed efficienza dell'Ente;
- un utile e concreto strumento di bilanciamento dei tempi di lavoro con le esigenze di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'innovazione e il continuo aggiornamento dell'istituto si è anche realizzata tramite la velocizzazione e semplificazione delle procedure, l'aumento delle possibilità di accesso al lavoro a distanza e il rafforzamento del ruolo di presidio e monitoraggio della Struttura centrale di coordinamento in materia di telelavoro. Tali interventi di innovazione sono stati particolarmente idonei a rafforzare le originali motivazioni dell'introduzione del telelavoro per il personale della RER, basate sia su sperimentazioni organizzative che su forme di supporto alla conciliazione vita lavoro.

Un buon grado di consolidamento della cultura relativa alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza ha favorito la progettazione e la diffusione dello smart working.

A seguito del consolidamento e del potenziamento dell'istituto dello smart working, facendo tesoro dell'esperienza degli ultimi tre anni e con l'aggiornamento della disciplina del lavoro agile (Delibera di Giunta regionale n. 1074 del 27/06/2022 recante "Disciplina regionale dell'orario di lavoro e disciplina regionale del lavoro agile" è emersa la volontà dell'Amministrazione, come già richiamato nella sezione 2. Conciliazione vita/lavoro, di **superare l'istituto del telelavoro**, non più attivabile quindi dal 1/07/2022, **a favore dello smart working**. Indicazioni operative per la gestione transitoria del telelavoro sono state fornite al personale, alle strutture e ai referenti del personale con la circolare in data 29/06/2022. 0591494. In particolare, tutti gli accordi di telelavoro in essere al 30/06/2022 sono stati prorogati d'ufficio fino al 31/03/2023. Le persone, con accordo prorogato, sono, nella fase transitoria, fino a marzo 2023, inserite dai responsabili nei TEAM di smart working già esistenti continuando ad utilizzare la dotazione informatica in uso fino alla sostituzione con quella prevista per lo smart working.

#### **4) Ciclo formativo "Smart Fairness" - Progetto regionale sui comportamenti corretti in rete e per favorire il cambiamento culturale verso le tematiche di genere nonché individuare e quindi evitare comportamenti scorretti sui luoghi di lavoro e in rete e ciclo formativo cultural change.**

I progetti promossi dalla Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni è finalizzato a favorire il cambiamento culturale verso le tematiche di genere, si pongono il fine di individuare e quindi evitare comportamenti scorretti sui luoghi di lavoro ed in rete. Ad una formazione tipicamente istituzionale: i seminari, sono abbinati aspetti più informali e di sensibilizzazione, per esempio cortometraggi, fumetti e altre iniziative innovative sul tema. Alla base dell'intero progetto opera una comunità di pratica, un motore propulsore del cambiamento culturale, che produce suggestioni, idee, suggerimenti per realizzare seminari tematici e materiali informativi e di sensibilizzazione. La



comunità, inizialmente composta da un gruppo di tecnici ed esperti di settore, si è aperta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori coinvolti nella riflessione comune e nelle iniziative del progetto.

Il progetto Smart Fairness affronta il tema delle discriminazioni, non solo di genere, che si possono incontrare sul web. Continua nel solco del precedente progetto sul cambiamento culturale, Cultural Change.

L'evento conclusivo del ciclo Cultural Change e Smart Fairness ha presentato i risultati ottenuti (e-book, film didattico e corso) e ha fornito elementi per ampliare la discussione sui comportamenti sottili discriminanti, sul lavoro e nello smart working, con nuovi interventi tematici. L'evento ha rappresentato l'occasione per presentare l'e-book 'Scusa non intendevo: comportamenti (s)corretti sul lavoro e nello smartworking'. Si tratta di un e-book gratuito, scaricabile dalla sezione open access del sito di Franco Angeli Editore, scritto a varie mani da numerosi autori specialisti di diverse discipline, ognuno dei quali offre uno sguardo multiplo sui tanti aspetti che connotano i comportamenti tra generi (psicologico, storico, giuridico, linguistico e pedagogico). [https://ojs.francoangeli.it/\\_omp/index.php/oa/catalog/book/735](https://ojs.francoangeli.it/_omp/index.php/oa/catalog/book/735)

**I percorsi formativi, già somministrati al personale regionale negli anni precedenti, sia in presenza che on line, sono quindi resi disponibili, dal periodo di riferimento, nella piattaforma SELF, in e-learning anche per il personale di altri Enti.**

## 5) Linee guida sul linguaggio di genere

Il corso fornisce indicazioni operative su come gestire la comunicazione in maniera sensibile alle differenze di genere nella pubblica amministrazione coerentemente con la Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere (L.R. 6/2014).

Il corso ha l'obiettivo di far crescere un'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale

**Il percorso formativo è disponibile nella piattaforma SELF, in e-learning anche per il personale di altri Enti.**

Il rispetto del principio di pari opportunità è previsto anche per quanto riguarda la **composizione delle commissioni di concorso** - art. 5 della Legge 215 del 23 novembre 2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni". Con la finalità di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al trattamento sul lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

**Si evidenzia che, per le commissioni di concorso nominate nell'anno in esame la nomina a presidente riguarda uomini per 8 delle 11 commissioni di concorso istituite.**



**Commissioni procedure selettive – anno 2022 – (tabella 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso)**

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (COSTITUITE NEL 2022)**

Tipo di Commissione	MASCHI		FEMMINE		TOTALE		Presidente (F/M)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PROCEDURA SELETTIVA PER CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. <b>7 POSTI DI DIRIGENTE "MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI"</b> PRESSO L'ORGANICO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE (BURERT n. 208/2021) DETERMINAZIONI N. 1178 del 25/01/2022; N. 3170 del 22/02/2022; N. 3530 del 25/02/2022; N. 15895 del 23/08/2022.	3	33%	6	67%	9		M
PROCEDURA SELETTIVA PER CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. <b>4 POSTI DI DIRIGENTE "MANAGER LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEMANIO REGIONALE"</b> PRESSO L'ORGANICO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE (BURERT n. 208/2021) DETERMINAZIONE n. 1181 del 25/01/2022	3	50%	3	50%	6		F
PROCEDURA SELETTIVA PER CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. <b>4 POSTI DI DIRIGENTE "MANAGER DELL'AGRICOLTURA"</b> PRESSO L'ORGANICO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE (BURERT n. 208/2021). DETERMINAZIONI n. 1184 del 25/01/2022; n. 13589 del 13/07/2022	4	57%	3	43%	7		M
PROCEDURA SELETTIVA PER CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. <b>4 POSTI DI DIRIGENTE "MANAGER IN TECNOLOGIE E PROCESSI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE"</b> PRESSO L'ORGANICO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE (BURERT n. 208/2021). DETERMINAZIONI n. 1182 del 25/01/2022; n. 15896 del 23/08/2022	3	43%	4	57%	7		M
PROCEDURA SELETTIVA PER CONCORSO PUBBLICO UNICO PER TITOLI ED ESAMI TRA LA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E L'AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO AGLI STUDI SUPERIORI (ER.GO) PER LA COPERTURA DI N. <b>16 POSTI DI DIRIGENTE "PUBLIC MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI"</b> PRESSO L'ORGANICO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE (BURERT n. 212/2021) DETERMINAZIONI n. 1183 del 25/01/2022; n. 20267 del 24/10/2022	4	57%	3	43%	7		M
PROCEDURA SELETTIVA PER CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. <b>4 POSTI DI DIRIGENTE "MANAGER AMBIENTE TERRITORIO LOGISTICA"</b> PRESSO L'ORGANICO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE (BURERT n. 246/2021) DETERMINAZIONI N. 1179 del 25/01/2022, N. 3932 DEL 3/3/2022, N. 15894 DEL 23/8/2022	5	62%	3	38%	8		F
Totale personale	22	50%	22	50%	44	100,00%	



**COMMISSIONI PROCEDURE SELETTIVE INTERNE (COSTITUITE NEL 2022)**

Tipo di Commissione	MASCHI		FEMMINE		TOTALE		President e (F/M)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
AVVISO INTERNO N. 2-DIR/2022 PER LA RACCOLTA DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE RIVOLTO AI DIRIGENTI REGIONALI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO - <b>Direttore dell'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura – AGREA</b> APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 1849/2022 PUBBLICATO SULLA INTRANET REGIONALE 15/11/2022 NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE DETERMINAZIONE n. 24689 del 16/12/2022	2	50%	2	50%	4		F
AVVISO INTERNO 4/DIR-TD/2022 DI SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE NELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE MEDIANTE CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 18 DELLA L.R. 43/2001, PER LA COPERTURA DI UNA <b>POSIZIONE DIRIGENZIALE PRESSO LA DIREZIONE GENERALE RISORSE EUROPA INNOVAZIONE ISTITUZIONI - AREA DI LAVORO "DELEGAZIONE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA PRESSO L'UNIONE EUROPEA"</b> . NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE DETERMINAZIONE n. 24945 del 20/12/2022	2	50%	2	50%	4		M
AVVISO INTERNO 3/DIR-TD/2022 DI SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE NELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE MEDIANTE CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 18 DELLA L.R. 43/2001, PER LA COPERTURA DI UNA <b>POSIZIONE DIRIGENZIALE PRESSO LA DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE - AREA DI LAVORO "BIBLIOTECHE E ARCHIVI"</b> NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE DETERMINAZIONE n. 24943 del 20/12/2022	2	40%	3	60%	5		M
AVVISO INTERNO 2/DIR-TD/2022 DI SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE NELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE MEDIANTE CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 18 DELLA L.R. 43/2001, PER LA COPERTURA DI UNA <b>POSIZIONE DIRIGENZIALE PRESSO LA DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE - SETTORE "ATTRATTIVITÀ, INTERNAZIONALIZZAZIONE, RICERCA"</b> . NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE DETERMINAZIONE n. 24944 del 20/12/2022	3	60%	2	40%	5		M
AVVISO INTERNO 1/DIR-TD/2022 DI SELEZIONE L'ASSUNZIONE NELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE MEDIANTE CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 18 DELLA L.R. 43/2001, PER LA COPERTURA DI UNA <b>POSIZIONE DIRIGENZIALE PRESSO LA DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE - SETTORE "EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO"</b> . NOMINA COMMISSIONE ESAMINATRICE DETERMINAZIONE n. 25133 del 22/12/2022	2	40%	3	60%	5		M
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	<b>47%</b>	<b>12</b>	<b>53%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	





## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2021 l'Amministrazione regionale ha somministrato il questionario INAIL in tema di **stress lavoro correlato** e ha attuato le previste procedure (incontri con le strutture deputate interne, RLS e OO.SS); le elaborazioni dei dati risultanti hanno portato all'adozione del documento di valutazione dei rischi (determinazione del Direttore generale REII n. 24702 del 29 dicembre 2021). **Le elaborazioni dei dati dell'Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile e gli incontri CugRer/datori di lavoro e RLS sono avvenuti nel corso dell'anno 2022.**

Si ritiene utile specificare che il CugRer:

- ha promosso la somministrazione del questionario sul Benessere Organizzativo già dalla sua costituzione. Tale decisione è già stata condivisa anche con l'OIV e recepita nella delibera di Giunta regionale n. 1012/2022, ad oggetto: "Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022/2024";
- ha chiesto, già in data 11/11/2019 e nel corso di un incontro sul tema dello "stress lavoro correlato" (in data 22/04/2022) con i datori di lavoro della Regione Emilia-Romagna e il Servizio Prevenzione e Protezione un rendiconto sui dati emersi dalle precedenti valutazioni e le tempistiche dell'indagine attuata ex novo. Durante l'incontro è stata evidenziata, dal CugRer, la necessità di informazioni puntuali al Comitato per consentire allo stesso l'esercizio delle proprie funzioni. Il CugRer ha raccomandato inoltre di tenere nella giusta considerazione la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato in un'ottica di genere. In data 27/04/2022 il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) della Regione Emilia-Romagna, Agenzia regionale di sviluppo dei mercati telematici (Intercent-ER), Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (Agréa) e Fondazione Museo Ebraico, ha trasmesso al CugRer la presentazione utilizzata dagli RSPP per la descrizione del percorso di valutazione dello stress lavoro correlato nonché una specifica sulla valutazione dei Rischi.

Gli istituti dello **smart working** e del **telelavoro** come forme di Lavoro Agile alternative dal punto di vista della disciplina applicativa anche se integrate per obiettivi complessivi rivolti al miglioramento delle performance, all'organizzazione del lavoro e al **benessere aziendale**, con un particolare riferimento alle pari opportunità e alla conciliazione vita/lavoro, sono già stati illustrati nelle sezioni precedenti: 2. Conciliazione vita/lavoro e 3. Pari Opportunità. Qui sono semplicemente richiamati in modo particolare in relazione agli investimenti formativi e innovativi/organizzativi agiti.

Di seguito alcune azioni di rilievo, agite nella Regione Emilia-Romagna, nell'anno di riferimento, in tema di benessere del personale:



**1. Adozione da parte della Giunta regionale della Deliberazione n. 1012/2022** “Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022-2024”.

Il Piano è stato redatto sulla base delle Relazioni del CugRer sulla situazione del personale Prot. 10/06/2021.0574178.U, della quale l’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) nella propria seduta del 13/07/2021, ha preso atto e apprezzato i contenuti, e Prot. 01/06/2022.0514397.U ed in particolare delle sezioni:

- 2 “Conciliazione vita/lavoro”;
- 4 “Benessere del personale”;

nonchè delle proposte di azioni positive, giudicate estremamente attuali e condivisibili, per favorire benessere, conciliazione vita/lavoro e pari opportunità, di respiro pluriennale, in esse contenute. Le proposte di azioni positive sono esplicitate nella SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA, di questa Relazione, alla quale si rimanda.

**2. Percorsi formativi sui temi del benessere**

Anche l’anno di riferimento, come i precedenti ha visto un massiccio utilizzo del lavoro agile e ha evidenziato il pericolo della rottura della distinzione fra tempo lavorativo e vita privata, oltre che potenziali situazioni di stress legate all’iper-connessione. Accanto ad una serie di opportunità ormai indiscusse e riconosciute, la digitalizzazione pervasiva porta con sé rischi da non sottovalutare anche all’interno dell’Ente. Queste tematiche sono strettamente collegate con il benessere dei lavoratori e con il clima aziendale e di conseguenza legate al tema della produttività.

Nell’Ente sono quindi proseguiti e potenziati gli investimenti formativi anche sul benessere digitale in continuità con i percorsi di Mindfulness e Digital detox già realizzati negli scorsi anni e sono stati sviluppati nuovi percorsi per approfondire l’aspetto delle emozioni e la gestione di sé nella complessità, nonché le dinamiche di sviluppo dei Team smart.

Si ricordano, in modo particolare, i percorsi formativi:

- **Smart leadership.** Il corso ha l’obiettivo di far acquisire ai destinatari gli strumenti necessari per attuare una nuova filosofia manageriale che valorizzi la responsabilizzazione del singolo lavoratore e che abbandoni le logiche di «command&control», sviluppando il ruolo del coach nel lavoro agile. In questa logica è importante che l’approccio - che ogni PO e dirigente attua nei confronti dei propri collaboratori - favorisca l’autonomia del singolo e del singolo all’interno del team.
- **Intelligenza emotiva.** Il percorso formativo ha previsto l’acquisizione delle seguenti competenze:
  - saper applicare l’empatia nelle relazioni
  - sapere usare le informazioni emozionali per raggiungere gli obiettivi attesi per il benessere e la produttività individuale e di gruppo;



- saper creare un equilibrio tra vita privata e vita di lavoro;
- sperimentare tecniche di respirazione per la gestione dello stress e il recupero dell'energia
- **Team coaching per lo sviluppo di team smart.** Attività formative con l'obiettivo di migliorare la capacità di lavorare per obiettivi e risultati, con particolare attenzione alla nuova configurazione "ibrida" di tempi e spazi che caratterizza la nuova modalità di lavoro post-pandemico. Il percorso contribuisce altresì a sviluppare una cultura organizzativa basata sulla fiducia reciproca, che promuova e valorizzi l'accountability, la condivisione, la proattività e la responsabilità di ciascuno.
- **Umanisti digitali.** Il progetto formativo affronta la tematica del digitale come metodologia di lavoro non alienante per offrire lo sviluppo di nuove competenze e nuovi punti di vista che facciano sfumare i tradizionali confini organizzativi e consentano di trovare l'energia e la creatività necessarie ad affrontare ogni sfida, coinvolgendo e motivando. Obiettivi del corso: offrire gli strumenti metodologici e di pensiero per sviluppare uno stile di leadership bilanciato tra capacità analitiche e capacità creativo-relazionali.

I progetti formativi scaturiscono da analisi approfondite del contesto lavorativo che rappresenta occasione di crescita personale e professionale se sostenuto da adeguata motivazione e da strumenti efficaci e verificati. Hanno inoltre lo scopo di rafforzare le capacità del personale di approcciarsi ed affrontare in modo efficace le modalità lavorative più innovative, prestando attenzione e rispetto alla qualità della vita organizzativa.

In particolare, l'attuazione dei percorsi formativi inerenti al benessere digitale, al benessere dei Team Smart, nonché la gestione equilibrata dei tempi di vita e di lavoro, sono stati oggetto di **proposta** e di **raccomandazione** da parte del CugRer.

### **3. Benessere aziendale: Alba- onboarding in Regione,** per inserire in modo efficace le persone nell'organizzazione.

Per favorire e strutturare l'inserimento lavorativo del personale neoassunto, è stato progettato ed attuato un percorso strutturato, passo dopo passo, all'interno del contesto organizzativo. Le varie attività dedicate al nuovo dipendente riguardano ad esempio, l'assegnazione di un "Buddy", un collega 'veterano' che viene incaricato degli aspetti legati alla socializzazione e alla creazione di nuove relazioni, ma anche l'inserimento nel programma formativo telematico "Benvenuti a bordo" e una app telefonica per monitorare il livello di coinvolgimento dei neoassunti.

Nello svilupparsi del percorso è stato quindi dimostrato che un'accoglienza strutturata riduce i tempi di inserimento, aumenta rapidamente produttività ed efficacia dei colleghi appena arrivati e offre maggiore soddisfazione a tutte le figure coinvolte.

Il progetto Alba permette ai nuovi assunti di costruire una propria "cassetta degli attrezzi" che include:

- le conoscenze e competenze che formano la base dell'autonomia operativa
- le informazioni e relazioni che permettono loro di integrarsi a livello organizzativo, di cultura aziendale e di relazioni con i colleghi.



Grazie all'interazione tra le nuove risorse e le persone coinvolte nell'accoglienza, il progetto Alba ha consentito di valorizzare le professionalità presenti in Regione e lo scambio di competenze. Promosso dalla direzione generale Risorse, Europa, innovazione ed istituzioni, il programma di onboarding è progettato e presidiato in collaborazione con le Strutture regionali per garantire uniformità nelle procedure e comportamenti omogenei in tutto l'ente nella fase di accoglienza di un nuovo collega.

#### **4. BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ASSEMBLEA LEGISLATIVA**

Si ritiene opportuno dare evidenza anche alle iniziative progettate ed attuate dall'Assemblea Legislativa regionale per il proprio personale. Si specifica che tale personale è comunque stato coinvolto anche nelle specifiche iniziative progettate ed attuate dalle strutture della Giunta regionale.

Si raccomanda, comunque, un costante coordinamento tra le strutture della Giunta e dell'Assemblea Legislativa per garantire pari opportunità anche nell'accesso alle iniziative rivolte a favorire benessere e salute organizzativa al personale delle diverse strutture organizzative.

Con determina n. 153 del 08/03/2022 è stata approvata la "RELAZIONE SULLE AZIONI INTRAPRESE PREVISTE NEL PIANO OPERATIVO 2020-2021 PER IL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA E PIANIFICAZIONE OPERATIVA ANNUALE 2022". Il Documento è stato anche depositato anche al CugRer per l'esercizio delle proprie funzioni.

Si riassumono brevemente le azioni intraprese nell'anno 2022 suddivise per aree di intervento:

##### **Area 1: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro:**

- Sono state installate delle tende per mitigare il calore ai piani secondo e primo del civico 50
- Sono state acquistate ulteriori nr. 10 sedie ergonomiche e consegnate nr. 8 sedute ai collaboratori che hanno avuto la necessaria prescrizione dal medico competente.

##### **Area 2: Valorizzazione delle persone/collaboratori:**

Si sono svolti nell'anno 2022 in modalità a distanza i seguenti corsi con le relative tempistiche:

- Tecno stress e digital detox (6 ore) Maggio 2022 n. 4 edizioni
- Gestire le emozioni nel gruppo di lavoro: (6 ore) Settembre 2022 n. 4 edizioni
- Ottobre 2022 ha avuto inizio un nuovo Servizio mensile di "pratica della Mindfulness", che durerà fino al mese di Aprile 2023 toccando ogni mese un tema diverso associato ad una pratica meditativa.

##### **Area 3: Sviluppo di un clima lavorativo collaborativo:**



E' proseguita l'attività di sviluppo di scelte consapevoli verso comportamenti ecologici e per il miglioramento del benessere individuale, tramite opportune iniziative in collaborazione con altre aree della direzione (cartellonistica, eventi, mail, OrmaAL, ecc.)

### **Altri obiettivi raggiunti 2022:**

#### **Realizzazione della giornata dedicata al Benessere Organizzativo:**

- **9/9/2022: "Mind the drive, occhio alla guida"**. Evento realizzato nella doppia modalità in "presenza" (limitata per esigenze covid) ed a "distanza" (tramite collegamento streaming). In collaborazione con l'Osservatorio per l'educazione alla sicurezza stradale della Regione Emilia-Romagna. Trattati elementi di psicologia del traffico. Il CugRer, a seguito di invito, ha presenziato all'evento.

#### **Indagine di gradimento sulle attività del benessere messe in atto:**

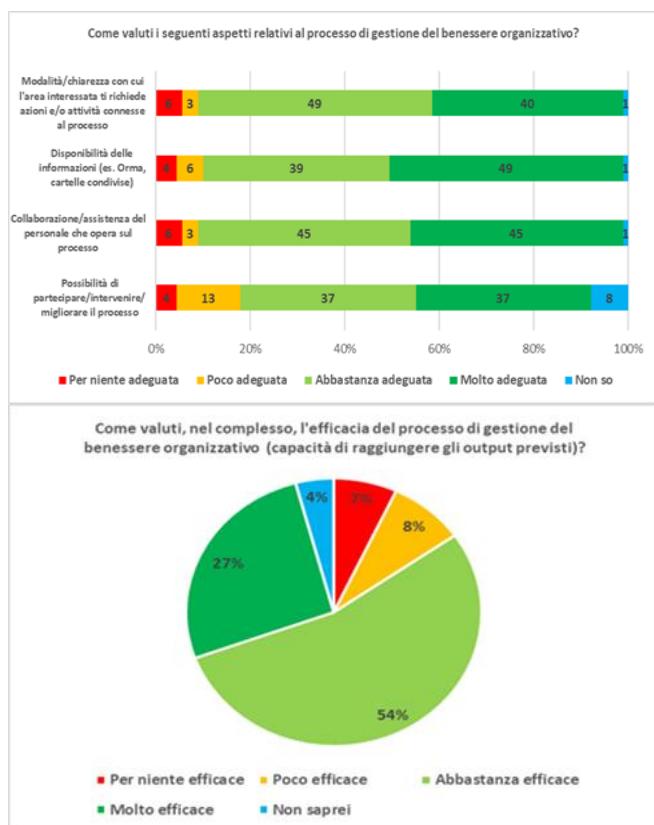
- **-Questionari sulle azioni di benessere, anno 2022;** Si è svolta una customer, a Marzo 2022, in riferimento all'installazione delle tende oscuranti su alcune finestre dell'AL, per conoscere l'opinione dei colleghi sull'utilità del servizio offerto. Il link per compilare il questionario (anonimo) in Forms è stato inviato ad una sessantina di persone, ed è stato compilato da 32 (tasso di risposta di quasi il 50%). La valutazione complessiva dell'azione è discreta (voto medio 7). Per 2/3 dei rispondenti, le tende oscuranti montate hanno contribuito a migliorare il microclima dell'ufficio (illuminazione, temperatura). Per ¼ dei rispondenti il servizio è ritenuto utile.
- **-Questionario sui servizi interni di ottobre 2022;** Per ottenere informazioni sulla qualità dei processi e dei servizi interni erogati, è stata effettuata una customer specifica, relativa soprattutto a quelle funzioni che ne avvertivano un po' meno l'esigenza e che non sono mai state sottoposte ad indagini di gradimento.

Per i quesiti relativi all'area benessere hanno risposto circa 90 persone, valutando i vari aspetti legati al processo. Dai grafici si evince che la stragrande maggioranza dei rispondenti ha giudicato positivamente (abbastanza o molto) sia l'adeguatezza delle varie fasi del processo che l'efficacia dell'output finale.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019





## **SEZIONE 5. ALTRE INIZIATIVE A FAVORE DEL PERSONALE**

### **1. WELFARE**

Il welfare aziendale offre misure e iniziative di sostegno a favore del personale dipendente. Nasce da un istituto contrattuale previsto per la prima volta negli enti delle funzioni locali dall'articolo 72 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'area comparto 2016/2018 e attualmente disciplinato, a livello nazionale, dal successivo sottoscritto in data 16/11/2022, art. 82 "Welfare integrativo".

In Regione Emilia-Romagna è stato applicato con gli accordi sindacali aziendali del comparto sottoscritti nel 2019, 2021 (delibere di Giunta regionale n.1369/2019 e n.748/2021) e nel 2022 (delibera di Giunta regionale n.1848/2022).

Gli accordi hanno previsto il sostegno economico del personale attraverso due azioni: la stipula di una polizza sulla vita in caso di decesso dei collaboratori e delle collaboratrici in servizio, e la concessione di buoni spesa.

### **2. FILONIDO**

La Regione Emilia-Romagna e il Comune di Bologna hanno promosso la realizzazione di Filonido, un nido pubblico d'infanzia interaziendale, aperto anche al territorio, in via della Villa.

Hanno aderito al progetto anche le aziende del polo fieristico bolognese Unipol Gruppo, Legacoop e Gruppo Hera, che con il coordinamento della Regione sostengono parte dei costi e utilizzano il servizio a favore dei loro dipendenti.

**Filonido è stato inaugurato con l'apertura dell'anno educativo 2011/2012 e con l'anno educativo 2022/2023 si chiude il progetto vigente.**

A conclusione del progetto, anche per l'anno educativo 2022/2023, per figli di dipendenti regionali con età dai 3 ai 36 mesi, sono riservati 27 posti inclusi i bimbi già frequentanti, che hanno diritto a occupare in continuità il posto dell'anno precedente.

### **3. POLIZZA SANITARIA**

La Giunta regionale, a seguito dell'approvazione dei "Piani per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori" autorizza l'acquisto di una polizza sanitaria a favore dei dipendenti regionali che, a causa di gravi malattie o infortuni, si trovano in condizioni di disagio. (Delibera di Giunta regionale n. 1012/2022 "Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022-2024")

L'assicurazione sanitaria vigente prevede alcune garanzie "base" e la possibilità, per chi è interessato, di estendere le coperture previste dalla polizza sanitaria.



#### **4. AGEVOLAZIONI PER L'ACCESSO. AL TRASPORTO PUBBLICO**

Secondo quanto previsto dal DM Ambiente 28 marzo 1998, la Regione ha istituito la figura del Mobility manager aziendale, con l'obiettivo di promuovere comportamenti sostenibili nella mobilità casa-lavoro dei propri dipendenti.

Rientra in questo quadro l'agevolazione all'accesso al trasporto pubblico mediante agevolazioni sui titoli di viaggio.

L'iniziativa si articola in più accordi con le imprese esercenti il servizio di trasporto pubblico, differenti per modalità di trasporto (Ferroviario o su gomma) o area geografica.

#### **5. SUPPORTO PSICOLOGICO**

Si tratta di un servizio di sostegno psicologico gratuito attivato a seguito dell'emergenza Covid-19 e dei cambiamenti nelle modalità di lavoro, grazie a una convenzione con l'Ausl di Piacenza.

I tempi della pandemia hanno comportato un nuovo modo di lavorare, spesso ad alta intensità e complessità. La modalità "sempre connesso" ha esposto anche il personale regionale al rischio di burn out o alla percezione di perdita della consueta socialità. In molti casi, questa congiuntura determinata dal Covid-19 e i cambiamenti del contesto lavorativo ha lasciato la sensazione di perenne stanchezza o di vivere uno stato d'ansia continuo, generato dall'incertezza.

L'iniziativa è dedicata al personale della Regione, della Protezione civile e dell'agenzia Lavoro. La finalità è quella di assicurare al personale richiedente, attraverso l'accesso a prestazioni professionali di psicologi un supporto di natura psicologica non solo nell'attuale fase di transizione verso la normalità organizzativa, ma anche per risolvere i problemi di distress che possono insorgere nell'ambito del setting lavorativo.

L'iniziativa, concluso il suo primo biennio al termine del 2022 è stata rinnovata per un ulteriore biennio. la convenzione offre un supporto psicologico gratuito per sostenere le persone che vogliono affrontare, assieme a uno specialista, il cambiamento del contesto lavorativo.





## SEZIONE 6. PERFORMANCE

Nel corso dell'ultimo triennio, sono state introdotte, anche per la Regione Emilia-Romagna in materia di programmazione e governance, importanti novità. In particolare, con il DPR del 24 giugno 2022 n. 81 sono definiti i contenuti del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione). Il Piano ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le Amministrazioni, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, rappresentando una sorta di testo unico in una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo.

Il Piano della Performance è, unitamente ad altri documenti di pianificazione della Regione Emilia-Romagna, assorbito dal PIAO, nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione".

Il Piano della Performance 2022 della Giunta regionale, è stato approvato con Delibera n. 573/2022;

Il PIAO 2022-2024 della Giunta Regionale, è stato approvato con Delibera n. 1846/2022 e contestualmente è stato avviato un percorso di ulteriore miglioramento finalizzato alla stesura del PIAO 2023 che auspicabilmente conterrà tutti gli elementi di novità definiti sia dal legislatore che dalle innovazioni organizzative in atto nell'Ente, nonché il Piano di azioni positive.

Il PIAO dell'Assemblea Legislativa, nonostante la proroga prevista a livello nazionale, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza in data 24 Gennaio 2023 e rappresenta un'opportunità per ricondurre in un unico documento le attività di programmazione e pianificazione organizzativa integrate con i sistemi di gestione, il ciclo della performance e la governance del sistema anticorruzione: con questo documento si garantisce, quindi, il raccordo tra pianificazione strategica e obiettivi operativi, politiche sul capitale umano e politiche organizzative. In questo documento sono programmate le azioni positive rivolte al personale dell'Assemblea Legislativa

### **Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si compone di sottosistemi distinti:**

- Valutazione delle prestazioni Direttori generali e di Agenzia / Istituto
- Valutazione delle prestazioni dirigenziali
- Valutazione delle prestazioni titolari di Posizione organizzativa
- Valutazione delle prestazioni restante personale del comparto.

Il processo di valutazione della performance individuale e collettiva per l'anno 2022 non si è ancora concluso, di seguito i dati relativi all'anno 2021.

I dati sono pubblici: <https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/performance/misurazione-e-valutazione-della-performance-individuale/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>



**Distribuzione delle valutazioni ottenute dai dipendenti del comparto - escluse P.O. ed escluso personale in distacco - per fascia e genere - anno 2021**

M/F	numero %	Valutazioni	Fascia4 (0-25)	Fascia3 (26-50)	Fascia2 (51-75)	Fascia1 (76-100)
Maschi	numero	1082	1	1	8	1072
	%	<b>100</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>	<b>99,1</b>
Femmine	numero	1827	1	4	9	1813
	%	<b>100</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>	<b>99,2</b>
totale	numero	2909	2	5	17	2885

**Corrispondenze fra punteggio conseguito al termine del processo valutativo della prestazione individuale e il parametro retributivo:**

Punteggio conseguito	Parametro retributivo
pari o superiore a 76 (fascia 1)	100
fra 51 e 75 (fascia 2)	80
fra 26 e 50 (fascia 3)	60
fino a 25 (fascia 4)	0

**Retribuzione media erogata:**

	Personale regionale
Cat.A	3.694,87
Cat.B	4.949,45
Cat.C	5.472,75
Cat.D	5.872,27



### Distribuzione delle valutazioni ottenute dai titolari di P.O. per sesso e fascia d'età – anno 2021

(Sono esclusi i titolari di Posizione organizzativa in distacco, la cui valutazione è stata effettuata dall'Ente presso cui erano distaccati, utilizzando il proprio sistema di valutazione.)

Sesso	Fascia d'età	VALUTAZIONE		
		A	B	Totale
Femmine	30-39	2	1	3
	40-49	40	10	50
	50-59	149	46	194
	60 o più	50	29	79
	<b>Totale Femmine</b>	241	86	326
<b>Percentuale Femmine</b>		73,8%	26,2%	100%
Maschi	30-39	1	2	3
	40-49	29	13	42
	50-59	93	34	127
	60 o più	55	36	91
	<b>Totale Maschi</b>	179	84	263
<b>Percentuale Maschi</b>		68,0%	32,0%	100%
<b>Totale complessivo</b>		419	170	589
<b>Percentuale complessiva</b>		71,2%	28,8%	100%

Fascia d'età	Sesso	VALUTAZIONE		
		A	B	Totale
30-39	Femmina	2	1	3
	Maschio	1	2	3
<b>Totale 30-39</b>		3	3	6
<b>Perc. Valutazione per fascia 30-39</b>		50,0%	50,0%	100%
40-49	Femmina	40	10	50
	Maschio	29	13	42
<b>Totale 40-49</b>		69	23	92
<b>Perc. Valutazione per fascia 40-49</b>		75,0%	25,0%	100%
50-59	Femmina	149	46	194
	Maschio	93	34	126,75
<b>Totale 50-59</b>		242	79	321
<b>Perc. Valutazione per fascia 50-59</b>		75,3%	24,7%	100%
60 o più	Femmina	50	29	79
	Maschio	55	36	91
<b>Totale 60 o più</b>		105	64,6	170
<b>Perc. Valutazione per fascia 60 o più</b>		62,0%	38,0%	100%
<b>Totale complessivo</b>		419	170	589
<b>Percentuale complessiva</b>		71,2%	28,8%	100%



### Corrispondenze fra il giudizio conseguito al termine del processo valutativo della prestazione e il parametro retributivo:

Punteggio	Parametro retributivo
A	100
B	80
C	60
D	40
E	0

Retribuzione media erogata: € 3.512,36

### Distribuzione delle valutazioni ottenute dai dirigenti per sesso e fascia d'età – anno 2021

Sesso	Fascia d'età	VALUTAZIONE		
		A	B	Totale
Femmine	40-49	1,00	4,00	5,00
	50-59	23,42	4,58	28,00
	60 o più	22,58	6,42	29,00
Totale Femmine		<b>47,00</b>	<b>15,00</b>	<b>62,00</b>
Perc. Valutazione per Femmine		75,81%	24,19%	100,00%
Maschi	40-49	6,00	3,00	9,00
	50-59	19,00	7,00	26,00
	60 o più	13,00	10,00	23,00
Totale Maschi		<b>38,00</b>	<b>20,00</b>	<b>58</b>
Perc. Valutazione per Maschi		65,52%	34,48%	100,00%
Totale Complessivo		<b>85,00</b>	<b>35,00</b>	<b>120,00</b>
Perc. valutazione complessiva		70,83%	29,17%	100,00%

Fascia d'età	Sesso	A	B	Totale
40-49	Femmine	1,00	4,00	5,00
	Maschi	6,00	3,00	9,00
Totale 40-49		<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>14,00</b>
Perc. Valutazione fascia 40-49		50,00%	50,00%	100,00%
50-59	Femmine	23,42	4,58	28,00
	Maschi	19,00	7,00	26,00
Totale 50-59		<b>42,42</b>	<b>11,58</b>	<b>54,00</b>
Perc. Valutazione fascia 50-59		78,56%	21,44%	100,00%
60 o più	Femmine	22,58	6,42	29,00
	Maschi	13,00	10,00	23,00
Totale 60 o più		<b>35,58</b>	<b>16,42</b>	<b>52,00</b>
Perc. Valutazione fascia 60 o più		68,42%	31,58%	100,00%
Totale Complessivo		<b>85,00</b>	<b>35,00</b>	<b>120,00</b>
Perc. Valutazione complessiva		70,83%	29,17%	100,00%

### Corrispondenza tra valutazione ottenuta e parametro retributivo

Punteggio	Parametro retributivo
A	100
B	80
C	60
D	40
E	0

Retribuzione media erogata: € 14.442,10



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

Interessante e indicativo dell'incidenza della retribuzione accessoria, che comprende anche, ma non solo, i premi previsti dalla valutazione della performance, sopra richiamata, è il raffronto tra le retribuzioni "nette medie" di uomini e donne.

NETTO DEI SOLI CONTRIBUTI					
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%	
A	24.043,49	22.677,61	1.365,88	5,68	
B	27.261,49	26.180,45	1.081,03	3,97	
C	29.239,33	29.001,68	237,65	0,81	
D	34.560,76	34.120,12	440,63	1,27	
DIRIG	91.494,81	89.255,41	2.239,40	2,45	
Totale personale	34.628,75	32.885,11	1.743,64	5,04	
% sul personale complessivo					

La tabella è presentata e commentata anche nella sezione 1. Dati sul personale e un ulteriore commento è presente nelle "Considerazioni conclusive e proposte per il prossimo CugRer" nell'ultima parte di questa Relazione.

Come è noto, nella Pubblica Amministrazione, le retribuzioni tabellari non possono che essere identiche per uomini e donne. Nonostante ciò, nella sostanza, per effetto della retribuzione accessoria, nonché della rilevanza finanziaria degli incarichi attribuiti, **appare chiaro, purtroppo un divario economico tra uomini e donne in relazione ai valori assoluti.**



## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

Il CUG della regione Emilia-Romagna – CugRer - è unico per Giunta regionale e Assemblea legislativa e esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale regionale. I/le componenti sono segnalati in modo paritetico dalle Organizzazioni sindacali aziendali e dall’Amministrazione, che individua anche la presidenza e rimangono in carica per quattro anni.

Il CugRer promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo ed opera in raccordo con i Direttori generali /Agenzie/Istituti della Regione Emilia-Romagna. Le figure dirigenziali di vertice forniscono al CugRer tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l’effettiva operatività.

Le **fonti normative/regolamentari a livello regionale** - già vigenti all’atto della nomina dell’attuale CugRer - sono:

a) La **LR 43/2001** “Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna” che, all’art. 32 “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “ dispone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CugRer) da parte della Regione e da parte di ciascun ente pubblico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna, ente o azienda del Servizio sanitario regionale;

b) La **LR 6/2014** “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” che, all’art. 27 “Misure per la crescita equa e inclusiva” prevede che la Regione Emilia-Romagna promuova, anche attraverso il CugRer, la formazione e il coordinamento dei CUG del territorio per affermare a tutti i livelli le politiche di pari opportunità, buone pratiche, contrasto alle discriminazioni, conciliazione vita lavoro, parità nell’accesso alla carriera, contribuendo all’ottimizzazione della produttività, all’efficienza delle prestazioni, al benessere organizzativo.

c) Le **Linee Guida regionali** - delibera di Giunta regionale n. 203/2013 - “Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Emilia-Romagna e degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale”

L’attuale CugRer è stato nominato determinazione del Direttore generale Risorse, Europa, innovazioni e istituzioni, di concerto con il Direttore generale dell’Assemblea legislativa n. e si è insediato il 29 aprile 2019.

Il mandato dell’attuale CugRer è quindi in scadenza nel mese di Aprile 2023 e nella presente Relazione, come già specificato, verranno descritte le azioni del Comitato per l’anno 2022 nonché quelle intraprese fino alla data di approvazione della Relazione stessa.



Nel tempo alcune e alcuni componenti, cessati/e dal servizio o dimissionari/e, sono stati sostituiti mediante l'utilizzo della procedura individuata nella stessa determinazione di nomina n. 6369 del 9 aprile 2019.

Inoltre, con Determinazione n. 25152/2022, è stato confermato l'incarico di presidente del CugRer ad Annalisa Vanneschi, in quiescenza dal 30/12/2022, fino al termine del mandato.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il CugRer è quindi composto come indicato:

<b>composizione del CugRer</b>	
<i>presidente VANNESCHI Annalisa</i>	
<b>titolari in ordine alfabetico</b>	<b>supplenti in ordine alfabetico</b>
ADORNI Daniela	BERNARDI Anna Rita
BERTI Raffaele	BONI Elena
FUCCI Barbara	BOTTAZZI Davide
GAMBERINI Laura	DA FERMO Francesco
GENERALI Nicola	D'AMBROSIO Daniele
LAVORO Ornella Palma	FERLINI Simona
LELLERI Raffaele	GILLI Gianluca
MARCHESINI Monica	IETTO Domenico
RENZI Annamaria	MALAGUTI Monica
ROSITANO Giuseppina	PITONI Lorella
SEMA Paola	SANGIORGI Roberta
SORACE Barbara	VERGANO Chiara
VENTURI Antonella	VERONESI Valentina

Con l'atto di nomina, come già richiamato, sono stati anche definiti alcuni elementi strategici di funzionamento dello stesso CugRer in merito a:

- sostituzione di componenti: La definizione preventiva di questo elemento strategico di funzionamento ha consentito, anche per il periodo di riferimento e sulla base di un processo già



definito, la sostituzione di componenti pensionati/e e/o dimissionari/e su segnalazione della presidente.

- attività svolte per il CugRer = prestazione lavorativa a tutti gli effetti
- Area Supporto Cug e comunicazione interna ed esterna

Il CugRer, secondo quanto stabilito nell'atto di nomina è, quindi, coadiuvato dall'area "Supporto Cug" dell'Ente per lo svolgimento dei suoi incontri e l'attuazione delle sue attività. La collaboratrice del Supporto Cug Fiorenza Rossi cura e presidia, su incarico del Direttore generale al personale, anche le azioni di comunicazione interne ed esterne al CugRer e all'Ente.

La Regione Emilia-Romagna tiene conto dell'attività svolta dalle/dai componenti all'interno del CugRer che è considerata a tutti gli effetti tra le attività svolte nell'ambito della prestazione lavorativa. Come sottolineato più volte e in più occasioni, in concreto, il tempo lavorativo dedicato al CugRer risente in negativo della programmazione da parte delle singole strutture di appartenenza delle e dei componenti che non tiene conto dell'impegno da dedicare al Comitato. Questo si concretizza spesso in una partecipazione "a macchia di leopardo", da parte dei e delle componenti, che si ripercuote negativamente sul funzionamento del Comitato.

Inoltre, per strutturare adeguatamente dal punto di vista formale lo svolgimento delle attività del Comitato è stata emanata nell'anno di costituzione dello stesso, una circolare (PG/2019/376749) ad oggetto: "Gestione oraria e definizione del supporto alle attività". Nella circolare, in sintesi, si esplicitano le regole formali da seguire per la partecipazione alle attività proprie del CugRer e si evidenziano i compiti dell'area "Supporto Cug".

Dall'anno 2021, causa pandemia da Covid-19, e anche per il periodo in considerazione, le riunioni si sono tenute "on line" tramite l'utilizzo della piattaforma TEAMS. Ciò è stato possibile anche grazie a quanto già previsto nel "Regolamento di Funzionamento interno" del CugRer.

**Il CugRer si è insediato il 29 aprile 2019.** All'incontro di insediamento hanno presenziato l'assessora regionale al personale e alle pari opportunità, il direttore Risorse Europa innovazione e istituzioni, il direttore dell'Assemblea legislativa, la responsabile del servizio Amministrazione e gestione del personale, i/le componenti titolari, gli altrettanti supplenti e il Supporto Cug.

Nella seduta del 3 giugno 2019 il CugRer ha adottato, a voti unanimi e palesi, il proprio "**Regolamento di Funzionamento interno**". Si tratta di un documento snello ed essenziale. Di seguito alcuni elementi:

- il CugRer è assistito dal "Supporto CUG" (Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio);
- i compiti del CugRer si sviluppano formalmente solo con specifica decisione collettiva in sede di incontro interno;
- la partecipazione alle riunioni può avvenire anche "da remoto";
- è sottolineata la necessità di relazioni costanti tra i titolari e i loro supplenti;
- possono essere costituiti gruppi di lavoro con l'eventuale partecipazione di componenti supplenti;





- viene dato particolare rilievo alla programmazione e consuntivazione annuali delle attività, alla promozione e alla divulgazione. Tra gli strumenti a disposizione è richiamata una specifica pagina nella Intranet aziendale;

#### **Il CugRer dispone:**

- di una pagina dedicata sulla intranet aziendale nella quale viene pubblicata ogni notizia relativa, nonché eventuale materiale;
- di due caselle di posta elettronica dedicate: [cug@regione.emilia-romagn.it](mailto:cug@regione.emilia-romagn.it) e [cugsegr@regione.emilia-romagna.it](mailto:cugsegr@regione.emilia-romagna.it)
- di un hub per la collaborazione, il coinvolgimento e l'integrazione on line dei e delle componenti effettivi e supplenti (Teams). Tale previsione si è rivelata strategica durante la pandemia da Covid-19, per l'organizzazione di riunioni on-line e per le necessarie attività di comunicazione interna al Comitato.
- di una propria sede a Bologna presso la Regione Emilia-Romagna.

## **B. ATTIVITA'**

Il CugRer si riunisce a Bologna presso la sede della Regione Emilia-Romagna o presso la propria sede, a seguito di convocazione come previsto dal proprio **"Regolamento di Funzionamento interno"**. Non è dotato di un proprio budget annuale. Dall'anno 2021, per emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19, le riunioni si sono tenute on-line tramite la piattaforma TEAMS, come già richiamato. Merita inoltre richiamare l'attenzione, anche in questa sezione che, in concreto, il tempo lavorativo dedicato al CugRer risente in negativo della programmazione da parte delle singole strutture di appartenenza delle e dei componenti che non tiene conto dell'impegno da dedicare al Comitato. Questo si concretizza spesso in una partecipazione "a macchia di leopardo" che si ripercuote negativamente sul funzionamento del Comitato.

Si esplicitano di seguito le azioni prevalenti svolte dal CugRer, nel periodo di riferimento, in relazione ai compiti e ai poteri **propositivo consultivo e di verifica** ad esso attribuiti.

### **Programmazione pluriennale delle attività: PdA CugRer 2022/2023**

Il CugRer nella riunione del 25/07/2022 ha approvato all'unanimità la programmazione delle attività 2022/2023., trasmessa all'Amministrazione e all'OIV Regionale con il prot. 29/07/2022.0700000.U. Del consuntivo delle attività 2021 è stato dato atto nella "Relazione sulla situazione del personale anno 2021" approvata all'unanimità nella riunione del 31/05/2022 (Prot. 01/06/2022.0514397.U).



Nella stessa riunione di approvazione, è stato quindi deciso di adottare un documento di programmazione pluriennale, avuto riguardo la natura e i contenuti delle azioni previste e lo scadere del mandato del CugRer nel corso dell'anno 2023 (Aprile 2023).

La programmazione, come sopra indicato, è stata formalmente trasmessa (Prot. 29/07/2022. 0700000) ai direttori al personale della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa regionale, alla vicepresidente e assessora alle disuguaglianze e transizione ecologica: patto per il clima, welfare, politiche abitative, politiche giovanili, cooperazione internazionale allo sviluppo, relazioni internazionali, rapporti con l'UE, all'assessora alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità, all'assessore al bilancio, personale, patrimonio, riordino istituzionale, all'OIV regionale e al responsabile del Settore sviluppo risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio.

Anche alla base della **Programmazione delle attività 2022/2023** è riferito il principio di seguito testualmente richiamato:

***È assolutamente necessaria la formalizzazione della relazione anche procedurale tra Amministrazione e CugRer al fine di rendere effettive e realistiche le funzioni propositive, consultive e di verifica del CugRer.***

Fermo restando il principio sopra enunciato, è stato richiamato quanto disposto dalla Giunta regionale con la propria deliberazione n. 1012/2022 ad oggetto: "Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022-2024" -della quale si tratterà diffusamente in seguito- e, in primis, si è ritenuto di ribadire l'impegno del CugRer nell'esercizio delle sue funzioni oltre che:

- **Propositive:** le proposte di azioni positive del CugRer per la promozione della salute e del benessere sono accolte dall'Amministrazione e fatte proprie con l'adozione dell'atto sopra indicato;
- anche **consultive** e di **verifica:** da esercitarsi tramite anche incontri periodici con i settori competenti e/o richieste di informazioni per la verifica dello sviluppo della progettazione pianificata e la collaborazione per favorire il raggiungimento dei risultati positivi attesi.

Di seguito i contenuti di sintesi della **Programmazione delle ulteriori attività del CugRer 2022/2023**, contenute nella programmazione in parola, preceduti da tre premesse di metodo:

1. *E' previsto lo sviluppo delle azioni fino al termine del mandato del presente Comitato;*
2. *Le proposte di sviluppo pluriennale in esse contenute, nonché gli eventuali obiettivi e/o risultati raggiunti potranno essere consegnati al nuovo Comitato per eventuali valutazioni in continuità*
3. *Lo sviluppo delle singole azioni è da considerarsi affidato a gruppi di lavoro con il compito di elaborare concretamente richieste/proposte/suggerimenti ai settori dell'Amministrazione competenti per le singole materie, tramite la presidenza CugRer, che potranno fungere anche da punto di partenza per le azioni di approfondimento e valutazione.*

- **Focus in relazione all'evento maternità/paternità/adozione/affido**

L'evento è d'interesse in quanto particolarmente rilevante per evidenziare la capacità dell'Amministrazione di rispondere in termini di opportunità di bilanciamento vita/lavoro e di



benessere agito, anche da parte dei team di lavoro. Inoltre, l'analisi può essere di stimolo per promuovere azioni positive di condivisione tra i generi degli impegni di cura.

- **Focus sulle lavoratrici e i lavoratori con disabilità**  
Promozione di iniziative di analisi, riflessione, confronto sulle dinamiche che ne caratterizzano la vita professionale, in relazione anche all'inserimento nei team di lavoro.
- **Potenziamento/Avvio delle relazioni con i Cug del territorio e gli Organismi che si occupano di pari opportunità**  
Progettazione di iniziative per condividere informazioni, buone prassi e portare avanti congiuntamente progetti d'interesse comune.
- **Potenziamento della Valutazione dell'impatto di genere nei Piani della Performance**  
Verifica con l'OIV Regionale sull'aggiornamento delle strategie di interesse comune e dello spazio attribuito agli indicatori di genere, pari opportunità e benessere e la loro valutazione premiale nei piani della Performance.
- **Sviluppo di iniziative per una più capillare visibilità e valorizzazione delle funzioni del CugRer**

*E' stato infine ribadito che la realizzazione degli obiettivi pianificati, preziosa per supportare l'Amministrazione nel migliorare il benessere e la produttività, sarà possibile attraverso l'effettivo riconoscimento da parte dell'Organizzazione del tempo lavoro dedicato e dell'impegno profuso come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.*

Successivamente la presidenza ha chiesto alle e ai componenti titolari e supplenti di candidarsi per non più di due gruppi di lavoro per lo sviluppo delle singole azioni previste dallo sviluppo del PdA CugRer.

Il giorno 19/09/2022, durante una riunione in seduta plenaria, a seguito del ricevimento delle candidature di cui sopra, sono stati formalmente costituiti i gruppi di lavoro per ognuna della 5 azioni oggetto del Programma di attività CugRer 2022/2023, sopra indicate, con il compito di elaborare concretamente richieste/proposte/suggerimenti ai settori dell'Amministrazione competenti per le singole materie, tramite la presidenza CugRer, che potranno fungere anche da punto di partenza per le azioni di approfondimento e valutazione. Sono state altresì comunicate indicazioni operative per lo svolgimento del lavoro dei gruppi, nonché stabiliti i tempi di ultimazione degli elaborati al fine della valutazione collegiale degli stessi.

Gli elaborati predisposti dai gruppi di lavoro PdA CugRer 2022/2023 sono allegati alla presente Relazione.

**Di seguito le azioni principali messe in campo e strettamente riconducibili allo sviluppo del PdA CugRer 2022/2023.**

1. Per quanto riguarda le proposte del gruppo di lavoro PdA CugRer **“Potenziamento della valutazione dell'impatto di genere nei Piani della Performance”** la Presidente e le componenti del gruppo di lavoro (Renzi Annamaria, Marchesini Monica e Gamberini Laura) hanno **incontrato l'OIV regionale in data 28/11/2022**. Era presente anche Fiorenza Rossi per il Supporto Cug. L'incontro con l'OIV è stato preceduto da incontri ristretti Presidenza/Supporto Cug e componenti gruppo di lavoro. L'OIV regionale, a conclusione dell'incontro in cui sono state rappresentate, dalla presidenza anche alcune criticità



emergenti dal periodo condizionato dall'emergenza Covid-19, nonché delineate le attività svolte, ha concordato sull'importanza dei temi presentati. Lo stesso Organismo, evidenziando altresì che il legislatore individua nel PIAO il documento dove far confluire il piano delle azioni positive e obiettivi di parità di genere, ha affermato che sarà cura dell'OIV, nell'ambito dei suoi compiti di monitoraggio, verificare che tali obiettivi siano inseriti nel PIAO della Regione Emilia-Romagna in modo organico e integrati con tutti gli altri ambiti;

2. Le tematiche e gli approfondimenti dei gruppi di lavoro: **Focus in relazione all'evento maternità/paternità/adozione/affido e Focus sulle lavoratrici e i lavoratori con disabilità**, sono stati ulteriormente analizzati e contestualizzati dalla presidenza e dalle componenti del gruppo di lavoro stesso (Daniela Adorni, Elena Boni e Barbara Sorace), in vista di un Workshop finalizzato ad **"un momento di ricognizione e di eventuale co design di possibili iniziative in base ai trend e alle criticità più sentite in materia di diversità e inclusione"**, a cui la Presidente del CugRer è stata invitata a partecipare. L'incontro, organizzato dalla responsabile della PO diversità, inclusione, benessere e pari opportunità, Monica Faiolo, ha previsto la partecipazione anche di una docente nonché di una dottoranda del dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna e si è tenuto il **21/02/2023**;
3. Infine, grazie anche alle proposte dei gruppi Pda **"Sviluppo di iniziative per una più capillare visibilità e valorizzazione delle funzioni del CugRer"** e **"Potenziamento/avvio delle relazioni con i Cug del territorio e degli organismi che si occupano di pari opportunità"** il CugRer e i CUG delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, hanno promosso per il **giorno 9/03/2023 un evento su "Donne, salute e sicurezza"**. L'incontro online aperto al personale regionale, delle Aziende del SSR e alla cittadinanza, ha visto la partecipazione anche dell'Assessora a programmazione territoriale, edilizia, politiche abitative, parchi e forestazione, pari opportunità, cooperazione internazionale allo sviluppo, Barbara Lori.

\*\*\*

**Ulteriori azioni positive per tutto il personale della Regione Emilia-Romagna, nelle funzioni propositive, consultive e di controllo**

**1. "Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022-2024. (DGR 1012/2022)**

il CugRer **propone** all'Ente **piani di benessere aziendale e di azioni positive** anche tramite la redazione delle "Relazioni sulla situazione del personale" nonché a seguito della trasmissione della programmazione del proprio Programma di attività (PdA CugRer), raccomandando altresì la elaborazione di queste in stretto coordinamento con lo stesso Comitato, nonché una loro previsione e attuazioni unica e univoca per tutto il personale dell'Ente.

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha giudicato di estrema attualità e condiviso i contenuti delle proposte di azioni positive per favorire benessere, conciliazione vita/lavoro e pari opportunità, di respiro pluriennale contenute nelle Relazioni CugRer sulla situazione del personale della Regione Emilia-Romagna, Prot. 10/06/2021.0574178.U e Prot. 01/06/2022.0514397.U e ha fatto confluire



tali proposte nel “PIANO ANNUALE PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE DEI LAVORATORI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. SVILUPPO AZIONI POSITIVE 2022 – 2024”. (DGR 1012/2022).

**Di seguito, si ritiene utile richiamare in modo puntuale le proposte di azioni positive di maggior rilievo contenute nella DGR 1012/2022 relative a BENESSERE AZIENDALE E SALUTE ORGANIZZATIVA, anche perché le stesse dovranno essere precisamente monitorate e valutate:**

- **Benessere Aziendale.**

*Il percorso di rilevazione del benessere aziendale è già stato affrontato, in passato, dalla Regione Emilia-Romagna attraverso la somministrazione di un questionario che ha coinvolto il proprio personale. L'indagine è stata accompagnata da azioni di ascolto diretto (focus group), presso diverse sedi regionali, per acquisire maggiori dettagli sulla percezione dell'ambiente di lavoro e sul clima organizzativo e, contestualmente, per fornire informazioni relative alla metodologia del progetto, ai partecipanti.*

*I risultati del percorso e in particolare la consistente partecipazione sia al questionario che ai focus group, hanno dimostrato la particolare efficacia degli strumenti partecipativi per favorire l'apporto creativo e il coinvolgimento attivo del personale.*

Alla luce delle recenti innovazioni organizzative e tecnologiche e digitali risulta quindi opportuno proseguire nella progettazione e attivazione di:

- un nuovo questionario sul benessere da integrare con le altre survey somministrate sui temi dello stress lavoro correlato e sul lavoro agile;
- momenti di ascolto diretto col personale (ad esempio, focus group per team SW, O.S.T. da sviluppare tenuto conto anche degli effetti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro) per acquisire informazioni più approfondite ed elementi di riflessione sul clima aziendale. In particolare, i focus sui team del personale che svolgono la loro prestazione lavorativa anche a distanza, dovranno essere sviluppati tenendo conto dei risultati dei questionari sul lavoro agile;
- interventi informativi/formativi per rispondere tempestivamente alle aspettative e alle criticità emerse durante i percorsi partecipativi di cui sopra e per consolidare i punti di forza e/o buone prassi emerse anche nei momenti di ascolto diretto.

I risultati attesi di dette azioni potranno quindi avere un loro sviluppo concreto:

- nel consolidamento della necessaria connessione tra i progetti di innovazione, ricerca e sviluppo in atto nella Regione Emilia-Romagna e le procedure organizzative e di lavoro;
- nella promozione della partecipazione e della crescita dei talenti delle lavoratrici e dei lavoratori a favore del miglioramento della performance aziendale;
- nella formazione continua per il contrasto alle discriminazioni e per la promozione delle pari opportunità in senso lato (età, diverse abilità, orientamento sessuale, origine etnica, religione) e del cambiamento culturale;
- nell'individuazione delle azioni da sperimentare attraverso il welfare aziendale.



- **Benessere e competenze.**

L'indagine di assessment "Smart Attitude" già realizzata in precedenza, ha permesso di focalizzare l'amministrazione su una serie di indicazioni operative che devono essere sviluppate e monitorate per consolidare il lavoro agile e migliorare il benessere aziendale con l'obiettivo di incrementare anche la performance.

Alla luce dei dati a supporto dello smart working e delle azioni già introdotte nell'Amministrazione per governare e definire le evoluzioni del modello di smart working più adatto per la Regione Emilia-Romagna, occorre quindi:

- progettare le azioni da intraprendere per supportare e concretizzare il cambiamento dei modelli di lavoro, dei processi e delle performance complessive;
- indagare quali impatti i cambiamenti hanno introdotto e introdurranno sul rapporto tra processi produttivi, benessere aziendale, modelli di organizzazione del lavoro e attitudini della popolazione regionale;
- analizzare i punti di forza da consolidare e le criticità da superare nel triennio, individuando tipologie di indicatori e un modello di monitoraggio degli impatti da sviluppare;
- consolidare le misure di conciliazione già attuate con le esperienze di lavoro a distanza e durante la pandemia in un nuovo contesto disciplinare sul rapporto di lavoro che permetta di abbattere le barriere tra lavoro agile, lavoro in presenza, bilanciando tempi di vita e di lavoro per restituire flessibilità agli operatori e migliorarne il benessere complessivo;
- rivedere il piano di razionalizzazione del patrimonio immobiliare della regione coniugando i bisogni di consolidare dal punto di vista economico le ottimizzazioni di risorse perseguite con il lavoro agile con un nuovo disegno degli spazi di lavoro improntati alla flessibilità, alla qualità degli spazi lavorativi, all'abbattimento delle barriere di luogo e spazio in armonia con il lavoro agile.

- **Benessere digitale**

Le nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa tramite il lavoro agile hanno evidenziato il pericolo della rottura della distinzione fra tempo lavorativo e vita privata, oltre che potenziali situazioni di stress legate all'iperconnessione. Accanto ad una serie di opportunità ormai indiscusse e riconosciute, la digitalizzazione pervasiva ha portato con sé rischi da non sottovalutare anche all'interno dell'Ente. Queste tematiche sono strettamente collegate con il benessere dei lavoratori e con il clima aziendale e di conseguenza legate al tema della produttività e hanno lo scopo di rafforzare le capacità del personale di approcciarsi ed affrontare in modo efficace le modalità lavorative più innovative, prestando attenzione e rispetto alla qualità della vita organizzativa.

E' quindi opportuno:

- analizzare in modo approfondito il contesto lavorativo che rappresenta occasione di crescita personale e professionale e se sostenuto da adeguata motivazione e da strumenti efficaci e verificati;



- proseguire e potenziare gli investimenti formativi sul benessere digitale in continuità con i percorsi di Mindfulness e Digital detox già realizzati negli scorsi anni e sviluppare nuovi percorsi per approfondire l'aspetto delle emozioni digitali, la gestione di sé nella complessità e il corretto esercizio del diritto dovere alla disconnessione;
- accompagnare il management e il middle management ad apprendere le tecniche di coaching necessarie a organizzare il lavoro ubiquo nel rispetto delle personalità dei collaboratori e dei loro tempi di vita con l'obiettivo di accompagnarli, tra l'altro, nella crescita professionale.

- **Benessere e stili di vita più sani**

In una logica di prevenzione e tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sono promosse azioni formative per incoraggiare l'adozione di sani stili di vita e favorire lo sviluppo di una maggiore consapevolezza nei confronti della propria salute attraverso:

- la progettazione e la realizzazione di "pillole" informative formative on line su corretti stili di vita, anche nel superamento dell'emergenza pandemica. Tali percorsi potranno essere realizzati anche sulla piattaforma "Self" per la condivisione degli stessi con gli altri Enti e Aziende coinvolti e nei confronti dei quali il Piano ha efficacia giuridica. Le "pillole" informative verteranno su:
  - conoscenza del proprio corpo e principali nozioni per la prevenzione;
  - alimentazione sana e benessere;
  - interventi informativi specifici somministrati da esperti in campo medico e della prevenzione;
- la promozione dell'attività motoria e sportiva del personale, in particolare per curare, contrastare e prevenire le patologie fisiche e funzionali tipiche dell'attività lavorativa sedentaria e/o condotta in modalità Agile.

## **2. Survey POLA/PIAO Lavoro agile e benessere 2022/2023**

Lo staff "Relazioni sindacali" ha trasmesso al CugRer con e-mail in data 13 gennaio 2023, la "Survey POLA (2022-2023)" per l'espressione di eventuali osservazioni. In relazione al documento trasmesso che è stato quindi oggetto di approfondita analisi, la presidenza CugRer, esercitando le funzioni consultive e propositive, con e-mail in data 17/01/2023 ha rappresentato suggerimenti e proposte elaborate con il contributo delle e dei componenti del CugRer, evidenziando altresì che molte osservazioni/raccomandazioni erano le medesime già espresse in occasione della precedente "survey sul lavoro agile previsto dal Pola 21/23" poiché ancora attuali o ancora senza risposta esplicita.

L'Amministrazione in data 23/01/2023, nel ringraziare per le osservazioni ha risposto ai quesiti rappresentati dal CugRer, comunicando altresì l'intenzione di accogliere alcuni dei suggerimenti formulati.



### **3. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 della Direzione generale – Assemblea legislativa**

Il CugRer ha ricevuto in data 24/01/2023 per gli adempimenti di competenza, il “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 della Direzione generale – Assemblea legislativa”.

Con e-mail in data 30/01/2023, dopo l’esame del documento ed in via principale dei contenuti dell’Allegato 2 “Programma triennale 2023-2025 per il miglioramento del benessere organizzativo sostenibile in Assemblea legislativa”, il CugRer ha espresso, nell’esercizio delle funzioni proprie, alcune raccomandazioni/proposte di miglioramento anche nella veste di “Stakeholder AL” e considerazioni per evidenziare alcuni elementi giudicati particolarmente in linea con gli obiettivi di benessere e pari opportunità intesi in senso lato.

Il Direttore generale dell’Assemblea Legislativa, nel riscontrare quanto rappresentato dal Comitato, con email in data 31/01/2023 ha ringraziato per il prezioso e puntuale contributo e nell’ottica di proseguire e consolidare i rapporti di collaborazione e reciproca fiducia, ha comunicato che i Piani operativi per il miglioramento del benessere in cui lo stesso PIAO AL ‘23-’25 si sviluppa, nonché il monitoraggio degli indicatori di risultato, saranno oggetto di confronto con il CugRer, come già avvenuto in occasioni precedenti.

### **4. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 della Giunta regionale**

Lo staff Relazioni Sindacali con e-mail in data 6/03/2023 ha convocato il CugRer ad un incontro per informare in merito agli obiettivi e alle misure del PIAO 2023/2025 della Giunta. L’incontro si è tenuto in data 10/03/2023. Il report dell’incontro redatto a cura del Supporto Cug è stato trasmesso a tutti e a tutte le componenti CugRer in data 16/03/2023.

L’Amministrazione, durante detto incontro, ha comunicato quelli che saranno i contenuti del PIAO e quali saranno gli effetti e comportamenti organizzativi conseguenti all’adozione dello stesso, come cambierà tutto il ciclo e l’organizzazione dell’Ente e ha illustrato un quadro generale del complesso documento.

Il CugRer, durante il dibattito che è seguito all’esposizione dell’Amministrazione, ha:

- espresso le raccomandazioni in ordine alla corretta rappresentazione dei dati che devono essere sempre disaggregati per genere;
- chiesto dove precisamente saranno indicate le azioni positive per il personale;
- chiesto se vi è già una indicazione di massima di indicatori e target
- evidenziato la necessità di fare chiarezza sul sistema delle competenze: ci deve essere un collegamento tra competenze acquisite che devono essere integrate anche se non derivanti da formazione RER.
- evidenziato l’opportunità di puntare sempre di più sulla valorizzazione della crescita professionale tramite la formazione.
- chiesto se in questa fase di riorganizzazione sia prevista l’adozione delle linee guida per l’adozione della parità di genere.

Il CugRer ha inoltre evidenziato che ha già effettuato, in ottemperanza alle proprie funzioni propositive, alcuni approfondimenti per dare la giusta considerazione professionale alle persone





con disabilità e su come attivare il supporto all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità per evitare "estromissioni" dei colleghi dalle attività a causa delle disabilità. Tali approfondimenti sono già stati illustrati dalla presidente CugRer al Workshop finalizzato ad "un momento di ricognizione e di eventuale co design di possibili iniziative in base ai trend e alle criticità più sentite in materia di diversità e inclusione", che si è tenuto il 21/02/2023 e del quale è già stata data evidenza nella parte di questa relazione comprendente le "azioni principali messe in campo e riconducibili allo sviluppo del PdA CugRer 2022/2023".

## **5. Relazioni e contatti con l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV regionale)**

L'OIV regionale risulta tra i destinatari delle Relazioni sul personale di cui il CugRer è autore, nonché della programmazione delle attività. Per il periodo di riferimento, si segnala che lo stesso Organismo ha esaminato, ritenendoli validi ed esaustivi, i documenti sopraccitati nelle sedute in data 29/06/2022 e 20/10/2022.

Inoltre, come già riportato nella parte di questa Relazione comprendente le "azioni principali messe in campo e riconducibili allo sviluppo del PdA CugRer 2022/2023", OIV e CugRer si sono incontrati in data 28/11/2022, nell'ambito del focus "Potenziamento della valutazione dell'impatto di genere nei piani della Performance" per un approfondimento sull'aggiornamento delle strategie di interesse comune e dello spazio attribuito agli indicatori di genere, pari opportunità e benessere e per la loro valutazione premiale nei piani della performance.

## **6. Informazione avvio consultazione bozza Piano di prevenzione della corruzione 2022-2024 Giunta Regione Emilia-Romagna**

Il CugRer è stato informato e invitato a partecipare alla consultazione in data 10 gennaio 2022 dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza della Giunta regionale. La proposta di Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022, per la fase di transizione al PIAO, come previsto dall'art. 6 del DL n. 80/2021, è stata inoltre pubblicata sul sito web istituzionale in "Amministrazione trasparente" per avviare la consultazione pubblica e per acquisire osservazioni e proposte di miglioramento.

## **7. Richiesta compilazione format di cui Direttiva Presidenza Consiglio Ministri n.2/2019 – annualità 2021 e 2022**

La presidenza del CugRer con note prot.:

- 21/01/2022 - 0021628.U;
- 21/12/2022 - 1247611.U;

ha richiesto ai direttori generali al personale di Giunta regionale e Assemblea legislativa, la compilazione dell'Allegato 1 della Direttiva Presidenza Consiglio Ministri n.2/2019 per consentire allo stesso CugRer la redazione delle Relazioni sul personale, anno 2021 e anno 2022. Nelle stesse richieste si è rinnovata la disponibilità per un incontro di approfondimento sulle proposte di azioni positive per tutto il personale RER dettagliate dal CugRer nelle proprie precedenti comunicazioni.



A seguito del ricevimento dei dati, Il CugRer ho organizzato ed espletato, nei termini previsti dalla normativa, le azioni necessarie alla redazione delle relative Relazioni.

## **8. Stress lavoro correlato**

- La presidenza del CugRer, con e-mail in data 28/02/2022, ad oggetto: "Stress lavoro correlato – richiesta di incontro", con riferimento a specifica news sulla Intranet Orma, nonché a quanto già concordato nell'incontro preventivo alla rilevazione, ha chiesto un incontro al fine di un maggior dettaglio e un confronto sui dati oggetto della rilevazione stessa, nonché eventuali valutazioni sul possibile percorso a seguire a beneficio del miglioramento del clima organizzativo nell'ente. La richiesta di incontro è stata indirizzata ai datori di lavori di Giunta regionale, Assemblea legislativa, nonché degli Enti/Agenzie regionali e ai Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione.

L'incontro si è tenuto in data 22/04/2022 e, a seguito delle richieste della Presidenza CugRer durante lo stesso, in data 27/04/2022, il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ha trasmesso al CugRer la presentazione utilizzata per la descrizione del percorso di valutazione del rischio stress lavoro corredata dai documenti di Valutazione dei Rischi. Il CugRer ha inoltre richiesto il rispetto del cronoprogramma relativo alle azioni di monitoraggio e verifica;

- In data 29/03/2023 il CugRer ha ricevuto, da parte dei RSPP Regione Emilia-Romagna e Agenzia Protezione Civile, una richiesta di incontro per l'illustrazione del percorso di aggiornamento del DVR Stress lavoro correlato;

## **9. Benessere Assemblea Legislativa**

- Il 30/03/2022 si è tenuto un incontro Presidenza/Supporto Cug e Direttore Assemblea legislativa/Staff Benessere. Durante l'incontro sono stati condivisi progetti ed azioni già in campo nonché di prossima realizzazione in relazione al benessere e al clima lavorativo e alle azioni formative in tema.

In data 09/09/2022 Il CugRer, a seguito di invito, ha presenziato all'evento "AL Benessere – Mind the drive", organizzato dall'Assemblea legislativa.

Per l'esercizio delle proprie attività di verifica, il CugRer ha ricevuto da parte della Direzione generale Assemblea legislativa:

- in data 13/04/2022 la "Relazione attività Benessere organizzativo A.L. anno 2021";
- In data 17/01/2023 la "Relazione attività benessere organizzativo A.L. anno 2022";
- In data 21/03/2023 la Determinazione dirigenziale del Direttore generale Assemblea legislativa n. 205/2023: "Approvazione della relazione sulle azioni intraprese previste nel "Piano Operativo 2022 per il miglioramento del benessere organizzativo dell'Assemblea legislativa" e pianificazione operativa annuale 2023".



## 10. Deposito documenti

Per lo svolgimento delle funzioni propositiva, consultiva e di controllo, di seguito sono indicati i principali documenti depositati al CugRer dallo “Staff Relazioni sindacali”:

- In data 6/04/2022: “Linee d’indirizzo in materia di organizzazione e definizione dei fabbisogni di personale 2022-2024 della DG – Assemblea legislativa;
- In data 10/05/2022: “Riorganizzazione della Direzione generale Assemblea legislativa e conferimento d’incarico al Direttore generale;
- In data 7/06/2022: “Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022-2024”;
- In data 6/07/2022: “Corresponsione assegno nucleo familiare. Livelli di reddito per il periodo dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2023”;
- In data 28/07/2023: “Modalità di concessione del permesso retribuito per la frequenza a corsi legali di studio per l’anno scolastico/formativo – accademico 2022/2023 (art. 25 del CCNL Funzioni Locali, stipulato il 21/05/2018);
- In data 21/03/2023 la Determinazione dirigenziale del Direttore generale Assemblea legislativa n. 205/2023: “Approvazione della relazione sulle azioni intraprese previste nel “Piano Operativo 2022 per il miglioramento del benessere organizzativo dell’Assemblea legislativa” e pianificazione operativa annuale 2023”.

## 11. Risposte a quesiti/consulenza ai CUG del territorio

Il CugRer, anche in ottemperanza a quanto stabilito dalla LR 6/2014 all’art. 27 comma 4, promuove la formazione e il coordinamento dei CUG del territorio Emiliano Romagnolo. A tal fine, tramite la presidenza, fornisce consulenza a quesiti in materia. Si evidenziano, in particolare, le risposte fornite:

- In data 22/03/2022 all’Azienda Regionale per il diritto agli studi superiori, in merito al rinnovo del loro CUG. La risposta, molto articolata, in analogia ad altre già espresse sullo stesso tema, evidenzia normativa di riferimento, metodologia, punti di attenzione e scelte già collaudate con esiti positivi da parte della RER nei due precedenti processi di costituzione del CugRer. Alla risposta sono stati allegati schemi di atti e documenti nonché fac simile di modulistica;
- In data 29/03/2023, l’Azienda Regionale per il diritto agli studi superiori ha trasmesso la “Relazione sulla situazione del personale, anno 2022”. La relazione è stata postata nel TEAMS del CugRer;
- In data 30/03/2022, al CUG dell’Azienda Ospedaliera Universitaria di Ferrara, in merito a incompatibilità, compiti e funzioni della “segreteria” messa a disposizione dei CUG da parte delle Amministrazioni di riferimento;
- In data 20/12/2022, il CugRer è stato informato da parte della direttrice dell’Agenzia regionale per il lavoro della regione Emilia-Romagna (ARL), del rinnovo del CUG della stessa Agenzia:
- In data 27/03/2023, su richiesta della presidente del CUG ARL, si è tenuto un incontro online tra quest’ultima e la presidente CugRer per condividere iniziative, modalità di azione e strategie relazionali.



## 12. Parità di genere, linee guida per la PA

A seguito della sottoscrizione il 7/10/2022 delle “linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, da parte del **Dipartimento della Funzione pubblica** e del **Dipartimento per le politiche della famiglia**, si è data opportuna diffusione del documento ai e alle componenti il Comitato stesso nonché agli Uffici dell’Amministrazione più coinvolti dalle direttive contenute nel documento. L’invito è stato quello di puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un’attenzione costante all’equilibrio di genere.

## 13. indagine degli spostamenti casa-lavoro: analisi, prospettive e progetti di miglioramento

Con riferimento alle news sulla Intranet “Orma” relative al questionario-per l'aggiornamento del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL), considerando di particolare interesse i risultati sull’indagine degli spostamenti casa-lavoro e le prospettive e i progetti di miglioramento volti a ridurre l’impatto ambientale derivante dalla mobilità delle persone, in questo caso del personale RER, il CugRer ha chiesto, con e-mail in data 20/03/2023 al **Mobility Manager** i risultati completi del questionario somministrato.

Inoltre, in relazione ai progetti in itinere e all’attuazione di misure che stimolino comportamenti virtuosi puntando sul trasporto pubblico, la mobilità ciclabile e la micromobilità, ha suggerito di porre anche le dovute attenzioni al tema della diversità, in particolare alla condizione di disabilità/fragilità e/o all’età per comprendere se e per quali motivi, queste ragioni possano condizionare il perdurare dell’utilizzo dell’auto privata “nonostante la relativa vicinanza della sede di lavoro, il traffico spesso congestionato e la disponibilità di mezzi alternativi” e, soprattutto per l’individuazione di possibili e apprezzabili soluzioni.

Ha raccomandato infine, per una miglior comprensione delle situazioni sopra specificate, di introdurre nel prossimo questionario domande su tappe intermedie del tragitto casa-lavoro e sulla relazione fra il mezzo di trasporto scelto e le attività di cura personali, della famiglia/dei disabili.

In data 23/03/2023 lo staff del Mobility Manager ha risposto ringraziando il CugRer per i suggerimenti che saranno condivisi con il Comune di Bologna e ha trasmesso i risultati completi contenuti nel rapporto preliminare del PSCL.

## 14. Incontri istituzionali

- A seguito di invito, In data 09/09/2022 Il CugRer ha presenziato all’evento “**AL Benessere – Mind the drive**”, organizzato dall’Assemblea legislativa.
- A seguito di invito pervenuto dall’Assessora alle Pari Opportunità, il CugRer ha presenziato all’incontro con la **Commissaria Europea per l’Uguaglianza Helena Dalli**. L’incontro si è tenuto in presenza, in data 15/12/2022, presso l’Assemblea Legislativa, sala “Guido Fanti”;
- A seguito di invito pervenuto dalla Presidente dell’Assemblea legislativa Emma Petitti, il CugRer ha presenziato al convegno “**Parità di genere, nuove sfide e opportunità per lo sviluppo**”. L’incontro, organizzato dall’Assemblea legislativa e dalla Conferenza dei presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, si è tenuto in presenza, in data 20/01/2023, presso Palazzo Malvezzi de’ Medici, in via Zamboni 13 a Bologna



- Il CugRer e i CUG delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale hanno promosso per il giorno 9/03/2023 un evento su **“Donne, salute e sicurezza”**. L’incontro online aperto al personale regionale, delle Aziende del SSR e alla cittadinanza, ha visto la partecipazione anche dell’Assessora a programmazione territoriale, edilizia, politiche abitative, parchi e forestazione, pari opportunità, cooperazione internazionale allo sviluppo, Barbara Lori

**La sezione nella intranet dedicata al CugRer**, nel periodo di riferimento, è stata oggetto di aggiornamento e miglioramento costanti per favorire il coinvolgimento e l’informazione del personale, a cura della collaboratrice regionale Fiorenza Rossi.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROPOSTE PER IL PROSSIMO CUG**

*Come già evidenziato il mandato dell’attuale CugRer è in fase conclusiva e per questo motivo nella seconda parte della Relazione dedicata all’azione del Comitato, si è cercato di cogliere l’essenza di tutto quanto agito fino all’approvazione di questa stessa Relazione.*

*Queste considerazioni conclusive vogliono quindi assumere una doppia valenza: accanto all’espressione di ragionamenti che prendono spunto dal periodo di riferimento e dalle situazioni contingenti, si vogliono lasciare elementi di riflessione, suggerimenti per il nuovo CugRer attualmente in fase costitutiva, che nel titolo di questo paragrafo definiamo con sincero spirito collaborativo come “proposte”. Tali proposte scaturiscono anche dalle argomentazioni esternate durante il confronto avuto con L’Amministrazione lo scorso 10 Marzo in occasione della presentazione al CugRer di informazioni in merito agli obiettivi e alle misure del PIAO 2023/2025 della Giunta regionale.*

\*\*\*

L’anno 2022, caratterizzato da un graduale ritorno alla normalità dopo l’Emergenza sanitaria, è stato un anno complesso e le fragilità organizzative già evidenziate dal CugRer anche in occasione della precedente Relazione, permangono e si intersecano con le analisi dei dati sul personale, riferite all’anno 2022, mostrando in maniera evidente come anche nel nostro Ente sussistono ancora numerosi ambiti di intervento in cui è necessario e anche urgente intervenire per la realizzazione di una concreta ed effettiva parità di trattamento e di accesso alle opportunità tra i generi e tra le diverse abilità. Richiamiamo e rimandiamo, in modo particolare alle analisi dei dati e alle loro comparazioni con le annualità precedenti, relative alle relazioni tra titolo di studio (e livello di istruzione) posseduto e l’inquadramento delle posizioni di vertice e al gender gap presente a livello di work life balance nonché, purtroppo anche a livello retributivo.



Ulteriore elemento di riflessione, a conferma di quanto sopra evidenziato, è quanto emerge dai dati, più volte richiamati anche nella prima parte della Relazione, che evidenziano il raffronto tra le retribuzioni “nette medie” di lavoratori e lavoratrici e il divario economico che ne consegue. Il dato assume valenza e preoccupazioni ancora maggiori perché, nella Pubblica Amministrazione, le retribuzioni tabellari non possono che essere identiche per uomini e donne. Nonostante ciò, nella sostanza, per effetto della retribuzione accessoria nonché della rilevanza finanziaria di responsabilità e incarichi attribuiti e di probabili e possibili altri elementi sulla natura dei quali diventa urgente indagare, appare chiaro, purtroppo, anche nel nostro Ente, un divario retributivo di genere.

Il ritorno alla normalità post Pandemia e l’urgente e conseguente potenziamento di interventi su diverse priorità, ha chiesto a tutte e a tutti, compresi i/le componenti del CugRer del Supporto Cug un forte impegno lavorativo. Tale inevitabile dato di fatto ha aggravato le criticità, già presenti, in termini di crescita e affermazione delle funzioni del CugRer: le e i componenti del Comitato hanno infatti come impegno primario differenti funzioni/collocazioni lavorative all’interno dell’Ente. Questo ha comportato e comporta inevitabilmente che si creino situazioni di oggettiva difficoltà derivanti dalla carenza di un tempo lavoro finalizzato esclusivamente alle attività proprie della Presidenza (presidente e supporto) e di tutte e tutti gli altri/altre componenti del Comitato.

Si ritiene opportuno e doveroso, sottolineare nuovamente che, per permettere al CugRer il pieno esercizio delle sue funzioni, occorre in primo luogo che le relazioni organizzative e procedurali con l’Amministrazione siano chiare e ben strutturate. Purtroppo, tale formalizzazione tutt’ora non è concreta e formale e questo rende difficoltose e nebulose le modalità di intervento del Comitato.

Si evidenzia inoltre che il comportamento discontinuo nelle relazioni con il CugRer ha prodotto una carenza di informazione, e ancor più spesso di confronto su cambiamenti organizzativi fondamentali nella gestione e organizzazione del personale. A questo si aggiunge quanto sopra evidenziato ossia la necessità del riconoscimento a pieno titolo del tempo necessario per permettere al CugRer di esercitare pienamente il proprio ruolo quale attività normale di lavoro dei propri componenti a favore anche di una maggiore visibilità dello stesso.

Si ritiene quindi necessario suggerire, in questa sede, alcuni ulteriori elementi concreti e utili alla soluzione delle criticità espresse. Tra questi, possiamo annoverare la realizzazione di eventi formativi/informativi di sensibilizzazione del personale e della dirigenza, la dotazione della home page della Intranet “Orma” di un banner dedicato alle attività del CugRer, anche per un accesso facile ed immediato a tutti gli eventi e i documenti collegati al Comitato, nonché la previsione, nel bilancio regionale, di risorse per eventi, attività, iniziative sulle tematiche oggetto del mandato del CugRer, da attivare anche in collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni e altri CUG per confronti, scambi, collaborazione, condivisione di buone pratiche e promozione di metodologie integrate ed eventi condivisi.

Gli elementi sopra descritti sono ritenuti necessari per permettere al CugRer di esercitare pienamente le proprie funzioni istituzionali nell’ottica di favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico mediante la proposta di azioni per la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità in senso lato comprendendo anche, oltre al genere, l’età, le disabilità, l’orientamento sessuale, l’etnia e la religione, attraverso anche il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.



Inoltre, è auspicabile, per completare il quadro, che anche a livello normativo nazionale vengano temperate al più presto queste esigenze. Se, da un lato, la Direttiva 2/19 ha reso più chiare e più evidenti le funzioni e le competenze dei Comitati Unici di garanzia, dall'altro, ha lasciato irrisolte le problematiche qui evidenziate.

Nonostante le criticità rappresentate il CugRer, nell'esercizio delle proprie funzioni, ha comunque fornito il proprio contributo per la redazione di provvedimenti complessi e strategici per la gestione evolutiva del personale evidenziati nel corpo della Relazione.

E', inoltre, corretto anche riconoscere ed evidenziare, richiamando quanto esplicitato nelle sezioni dedicate al benessere e alle pari opportunità della Relazione, alle quali si rimanda, che la Regione Emilia-Romagna tramite l'impegno e la passione del proprio personale, agisce una favorevole tensione verso il benessere lavorativo come dettagliato nella parte di questa Relazione dedicata appunto al benessere. A questo proposito, si ritiene che non sia superfluo richiamare cosa si intenda comunemente per benessere organizzativo, ossia la capacità di un'organizzazione a promuovere e/o a mantenere - per le persone che fanno parte dell'organizzazione stessa - il benessere fisico, mentale e relazionale (sociale) a prescindere dal ruolo ricoperto. Si raccomanda, quindi, nuovamente, un costante coordinamento tra le strutture della Giunta e dell'Assemblea Legislativa per garantire pari opportunità anche nell'accesso alle iniziative rivolte a favorire benessere e salute organizzativa al personale impiegato nelle diverse strutture organizzative.

Si ribadisce inoltre, anche per le finalità sopra esposte, come sia doveroso il riconoscimento da parte dell'Amministrazione di un "tempo/lavoro" per i/le componenti del CugRer da dedicare in modo specifico, attraverso sessioni di studio e/o laboratori d'ascolto con il personale, il confronto con il Medico competente e il personale dello "Sportello di supporto psicologico", alla collaborazione, anche nelle sedi opportune, finalizzata a prevenire, identificare e successivamente rimuovere problematiche di tipo organizzativo che ostacolano il raggiungimento di un ottimale livello di benessere organizzativo, tenendo altresì conto delle analisi di contesto e degli esiti, monitoraggi e valutazioni delle indagini sullo "Stress lavoro correlato" effettuate.

In relazione alle tematiche sottese ai vari aspetti del benessere (individuale, relazionale, digitale, ambientale, organizzativo) e delle pari opportunità, si sottolinea inoltre e nuovamente, l'utilità della realizzazione, coinvolgendo anche il CugRer, di un questionario di ascolto per collaboratrici e collaboratori più analitico, rispetto al questionario POLA/PIAO, e specifico sulle tematiche, al fine di individuare con chiarezza possibili azioni ed aree di intervento.

Inoltre, alla luce dei profondi cambiamenti organizzativi e regolamentari in via di introduzione e che, per la nostra Amministrazione, troveranno la loro fonte anche nel PIAO della Regione Emilia-Romagna (ci riferiamo quindi sia al PIAO dell'Assemblea legislativa che a quello della Giunta regionale) riteniamo imprescindibile il coinvolgimento del CugRer, anche nelle fasi di attuazione e di monitoraggio dello stesso, per evitare che siano agiti, anche inconsapevolmente *bias* che, come ormai ampiamente dimostrato dalla letteratura sulla gestione delle risorse umane, possano pesantemente condizionare la costruzione di qualsiasi sistema innovativo. Affinché questa transizione venga realizzata nel miglior modo possibile, si giudica necessario prevenire, in primis, la possibile sottovalutazione delle differenze legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.



Si richiama concretamente, quindi, l'attenzione su alcuni punti, rappresentati di seguito, all'apparenza ovvi e scontati, ma proprio per questo da non sottovalutare e che, per la realizzazione di efficaci sinergie, vedono, anche questi, necessariamente il coinvolgimento del CugRer:

- è indispensabile una particolare attenzione nell'analisi delle competenze e nella costruzione dei profili professionali in relazione alle persone disabili, per le quali la valutazione delle capacità e delle risorse potenziali è più difficile e potrebbe richiedere anche l'accompagnamento da parte di persone esperte;
- è necessario, nell'analisi dei dati e nella costruzione dell'anagrafica dei nuovi profili professionali, rilevare e condividere con il CugRer anche la suddivisione per sesso, età e la presenza di colleghi con disabilità o con altri tipi di fragilità certificate dal medico curante;
- è auspicabile la previsione anche nello stesso PIAO di obiettivi specifici, chiari e misurabili, in tema di pari opportunità e parità di genere, anche oggetto di valutazione di performance individuale per i dirigenti;
- è necessaria la programmazione di incontri, almeno a cadenza semestrale, di confronto, scambio di competenze, esigenze ed aspettative sulle tematiche riconducibili alle funzioni proprie del CugRer con i Direttori generali, l'OIV, ma anche con l'organo politico, coinvolgendo ovviamente il Comitato stesso.

Si propone, infine, nuovamente, ad integrazione e supporto della trasformazione complessiva dell'Ente e con i conseguenti cambiamenti organizzativi, la contestuale applicazione delle Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, quale strumento di monitoraggio e verifica dell'attuazione delle politiche di genere, di promozione di tutela della diversità, di garanzia di pari opportunità, con il conseguente miglioramento del benessere organizzativo sostenibile dell'intero Ente, e a seguire, della produttività. Lo stato di avanzamento e i risultati raggiunti nella "Certificazione di genere" dovranno poi essere inseriti nei documenti ufficiali e pubblicati nel sito "Amministrazione trasparente".

Il tutto, in coerenza con quanto promosso dai progetti inseriti nel PNRR finalizzati alla promozione e il rafforzamento dell'equilibrio di genere nei luoghi di lavoro e come recepito anche nelle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni" sottoscritte il 06/10/22 dai Dipartimenti Funzione pubblica e Pari opportunità.

In considerazione dell'elevata portata dei cambiamenti organizzativi è auspicabile anche un'adeguata diffusione e comunicazione dell'intervento sopra descritto (es. webinar interattivi) con il coinvolgimento di tutto il personale. Inoltre, visto anche il contesto nazionale (120 femminicidi nel 2022) e in considerazione della responsabilità sociale dell'Ente, si considera doverosa l'obbligatorietà di frequenza per dirigenti (apicali e non) e per tutti i dipendenti, dei corsi formativi sul rispetto delle differenze e la parità di genere, così come già previsto per la sicurezza informatica.

L'evoluzione e il ridisegno di processi di lavoro, delle figure professionali, in atto nella nostra Amministrazione e più in generale nell'intero Pubblico Impiego, richiedono quindi molto chiaramente nuove consapevolezze, nuove sinergie, capacità di identificare rapidamente criticità e soluzioni e un'attenzione sempre maggiore all'equilibrio, all'equità e al rispetto affinché il benessere di tutto il personale e la salute organizzativa dell'Amministrazione stessa possa tradursi anche in un maggiore benessere dei territori.

Formulando infine i migliori auguri per un proficuo lavoro al nuovo CugRer, al Supporto cug e al nostro Ente, segnaliamo, di nuovo e ad integrazione di queste "considerazioni conclusive e proposte per il nuovo CugRer",





r\_emi.ro.Giunta - Prot. 31/03/2023.0312443.U



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

le ulteriori proposte contenute negli elaborati redatti dai Gruppi di Lavoro CugRer per la Programmazione delle attività 2022/2023, allegati alla presente.

La presidente CugRer  
f.to Annalisa Vanneschi